SENATE SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-second Parliament, 2015-16-17-18

Première session de la
quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017-2018

Proceedings of the Standing Senate Committee on

NATIONAL FINANCE

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

FINANCES NATIONALES

Chair:
The Honourable PERCY MOCKLER

Président :
L'honorable PERCY MOCKLER

Tuesday, November 6, 2018
Wednesday, November 7, 2018

Le mardi 6 novembre 2018
Le mercredi 7 novembre 2018

Issue No. 79

Fascicule nº 79

Third and fourth meetings:

Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts

Troisième et quatrième réunions :

Projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois

WITNESSES:
(*See back cover*)

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

54371-54384

STANDING SENATE COMMITTEE ON NATIONAL FINANCE

The Honourable Percy Mockler, *Chair*

The Honourable Mobina S.B. Jaffer, *Deputy Chair*

The Honourable André Pratte, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Andreychuk
Day
* Day
(or Mercer)
Deacon (*Nova Scotia*)
Duffy
Eaton
Forest
* Harder, P.C.
(or Bellemare)
(or Mitchell)
Marshall
Moncion
Neufeld
* Smith
(or Martin)
* Woo
(or Saint-Germain)

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5 and to the order of the Senate of November 7, 2017, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Duffy replaced the Honourable Senator Deacon (*Ontario*) (*November 7, 2018*).

The Honourable Senator Neufeld replaced the Honourable Senator Tannas (*November 5, 2018*).

The Honourable Senator Andreychuk replaced the Honourable Senator Frum (*November 5, 2018*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES FINANCES NATIONALES

Président : L'honorable Percy Mockler

Vice-présidente : L'honorable Mobina S.B. Jaffer

Vice-président : L'honorable André Pratte

et

Les honorables sénateurs :

Andreychuk
Day
* Day
(ou Mercer)
Deacon (*Nouvelle-Écosse*)
Duffy
Eaton
Forest
* Harder, C.P.
(ou Bellemare)
(ou Mitchell)
Marshall
Moncion
Neufeld
* Smith
(ou Martin)
* Woo
(ou Saint-Germain)

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement et à l'ordre adopté par le Sénat le 7 novembre 2017, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Duffy a remplacé l'honorable sénatrice Deacon (*Ontario*) (*le 7 novembre 2018*).

L'honorable sénateur Neufeld a remplacé l'honorable sénateur Tannas (*le 5 novembre 2018*).

L'honorable sénatrice Andreychuk a remplacé l'honorable sénatrice Frum (*le 5 novembre 2018*).

Published by the Senate of Canada
Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada
Disponible sur internet : http://www.parl.gc.ca

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Tuesday, November 6, 2018
(187)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Finance met this day at 9:30 a.m., in room 9, Victoria Building, the chair, the Honourable Percy Mockler, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Bellemare, Deacon (*Nova Scotia*), Deacon (*Ontario*), Forest, Marshall, Mockler, Moncion, Neufeld and Pratte (10).

In attendance: Alex Smith and Shaowei Pu, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, October 16, 2018, the committee continued its consideration of Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 78.*)

WITNESSES:

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Debi Daviau, President;

Isabelle Roy, General Counsel, Chief of Labour Relations Services.

Canadian Association of Professional Employees:

Deborah Cooper, General Counsel.

Association of Justice Counsel:

Ursula Hendel, President.

Public Service Alliance of Canada:

Amy Kishek, Legal Officer;

David-Alexandre LeBlanc, Senior Research Officer.

Ms. Daviau, Ms. Cooper, Ms. Hendel and Ms. Kishek each made a statement and, together with Ms. Roy and Mr. LeBlanc, answered questions.

At 11:26 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mardi 6 novembre 2018
(187)

[*Français*]

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales se réunit aujourd'hui, à 9 h 30, dans la pièce 9 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Percy Mockler (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Bellemare, Deacon (*Nouvelle-Écosse*), Deacon (*Ontario*), Forest, Marshall, Mockler, Moncion, Neufeld et Pratte (10).

Également présents : Alex Smith et Shaowei Pu, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mardi 16 octobre 2018, le comité poursuit son examen du projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule nº 78 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Debi Daviau, présidente;

Isabelle Roy, avocate générale, chef des services des relations du travail.

Association canadienne des employés professionnels :

Deborah Cooper, avocate générale.

Association des juristes de justice :

Ursula Hendel, présidente.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Amy Kishek, conseillère juridique;

David-Alexandre LeBlanc, agent de recherche principal.

Mmes Daviau, Cooper, Hendel et Kishek font chacune une déclaration puis, avec Mme Roy et M. LeBlanc, répondent aux questions.

À 11 h 26, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, Wednesday, November 7, 2018
(188)

[*English*]

The Standing Senate Committee on National Finance met this day at 6:45 p.m., in room 9, Victoria Building, the chair, the Honourable Percy Mockler, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Bellemare, Deacon (*Nova Scotia*), Duffy, Forest, Marshall, Mockler, Moncion, Neufeld and Pratte (10).

In attendance: Alex Smith and Shaowei Pu, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, October 16, 2018, the committee continued its consideration of Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 78.)*

WITNESSES:

As individuals:

Robert Paul Hebdon, Professor Emeritus, Organizational Behaviour, Desautels Faculty of Management, McGill University;

Peter Engelmann, Partner, Goldblatt Partners;

Philip Cross, Senior Fellow, Macdonald-Laurier Institute.

Office of the Parliamentary Budget Officer:

Yves Giroux, Parliamentary Budget Officer;

Jason Jacques, Senior Director, Costing and Budgetary Analysis.

Mr. Hebdon, Mr. Engleman and Mr. Cross each made a statement and answered questions.

At 7:58 p.m., the committee suspended.

At 8:01 p.m., the committee resumed.

Mr. Giroux made a statement and, together with Mr. Jacques, answered questions.

At 8:34 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, le mercredi 7 novembre 2018
(188)

[*Français*]

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales se réunit aujourd'hui, à 18 h 45, dans la pièce 9 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Percy Mockler (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Bellemare, Deacon (*Nouvelle-Écosse*), Duffy, Forest, Marshall, Mockler, Moncion, Neufeld et Pratte (10).

Également présents : Alex Smith et Shaowei Pu, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mardi 16 octobre 2018, le comité poursuit son examen du projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule nº 78 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

À titre personnel :

Robert Paul Hebdon, professeur émérite, Comportement organisationnel, faculté de gestion Desautels, Université McGill;

Peter Engelmann, associé, Goldblatt Partners;

Philip Cross, agrégé supérieur, Institut Macdonald-Laurier.

Bureau du directeur parlementaire du budget :

Yves Giroux, directeur parlementaire du budget;

Jason Jacques, directeur principal, Analyse budgétaire et des coûts.

MM. Hebdon, Engelmann et Cross font chacun une déclaration, puis répondent aux questions.

À 19 h 58, la séance est suspendue.

À 20 h 1, la séance reprend.

M. Giroux fait une déclaration et, avec M. Jacques, répond aux questions.

À 20 h 34, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

La greffière du comité,

Gaëtane Lemay

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Tuesday, November 6, 2018

The Standing Senate Committee on National Finance, to which was referred Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts, met this day at 9:30 a.m. to give consideration to the bill.

Senator Percy Mockler (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: My name is Percy Mockler, senator from New Brunswick and chair of the committee. I wish to welcome those who are with us in the room and viewers across this country who may be watching on television or online. Also, as a reminder to those watching, the committee hearings are open to the public and also available online at sencanada.ca.

[*Translation*]

I will now ask the senators to introduce themselves, starting on my left please.

Senator Forest: Éric Forest from the Gulf region of Quebec.

Senator Pratte: André Pratte from Quebec.

[*English*]

Senator C. Deacon: Senator Colin Deacon from Nova Scotia.

Senator M. Deacon: Marty Deacon, Ontario.

Senator Marshall: Senator Elizabeth Marshall from Newfoundland and Labrador.

[*Translation*]

Senator Bellemare: Diane Bellemare from Quebec.

[*English*]

Senator Neufeld: Senator Richard Neufeld, British Columbia.

[*Translation*]

The Chair: I would also like to introduce the clerk of the committee, Ms. Gaëtane Lemay, and our two analysts, Alex Smith and Shaowei Pu, who together support the work of the Standing Senate Committee on National Finance.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mardi 6 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales, auquel a été renvoyé le projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, se réunit aujourd'hui, à 9 h 30, pour examiner le projet de loi.

Le sénateur Percy Mockler (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Mon nom est Percy Mockler, je suis sénateur du Nouveau-Brunswick et président du comité. J'aimerais souhaiter la bienvenue à tous ceux qui sont dans la salle avec nous ainsi qu'aux téléspectateurs qui nous regardent à la télévision ou en ligne. Je rappelle d'ailleurs à ces derniers que les audiences du comité sont ouvertes au public et aussi affichées en ligne sur le site sencanada.ca.

[*Français*]

Maintenant, je demanderais aux sénateurs et sénatrices de se présenter, en commençant par ma gauche, s'il vous plaît.

Le sénateur Forest : Éric Forest, de la région du Golfe, au Québec.

Le sénateur Pratte : André Pratte, du Québec.

[*Traduction*]

Le sénateur C. Deacon : Le sénateur Colin Deacon, de la Nouvelle-Écosse.

La sénatrice M. Deacon : Marty Deacon, de l'Ontario.

La sénatrice Marshall : La sénatrice Elizabeth Marshall, de Terre-Neuve-et-Labrador.

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : Diane Bellemare, du Québec.

[*Traduction*]

Le sénateur Neufeld : Le sénateur Richard Neufeld, de la Colombie-Britannique.

[*Français*]

Le président : Je voudrais également vous présenter la greffière du comité, Mme Gaëtane Lemay, et nos deux analystes, Alex Smith et Shaowei Pu, qui font équipe pour appuyer les travaux du Comité sénatorial permanent des finances nationales.

[*English*]

Today, honourable senators, we continue our consideration of Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts. It was referred to the committee by the Senate on October 16, 2018. After hearing from the President of the Treasury Board and two other departments last week, today we welcome four organizations representing federal government employees. We invited them to comment on the proposed legislation.

To the witnesses, thank you for accepting our invitation and being here.

First, from the Professional Institute of the Public Service of Canada, we welcome Debi Daviau, President.

[*Translation*]

She is accompanied by Ms. Isabelle Roy, General Counsel, Chief of Labour Relations Services. Thank you for accepting our invitation.

[*English*]

From the Canadian Association of Professional Employees we have Deborah Cooper, General Counsel; from the Association of Justice Counsel, we have Ursula Hendel, President; and finally, from the Public Service Alliance of Canada, we welcome Amy Kishek, Legal Officer.

[*Translation*]

We also welcome Mr. David-Alexandre LeBlanc, Senior Research Officer to the National President Chris Aylward.

[*English*]

Please give our regards to Mr. Aylward. Before we ask you to make your presentations, on behalf of the National Finance Committee of the Senate, thank you for accepting our invitation and sharing with us your opinions, views and recommendations.

I have been informed by the clerk that Ms. Daviau will make the first presentation, to be followed by Ms. Cooper and Ms. Hendel, concluding with the presentation of Ms. Kishek.

At this time, Ms. Daviau, the floor is yours.

Debi Daviau, President, Professional Institute of the Public Service of Canada: Good morning. My name is Debi Daviau, recently re-elected to another three-year term as President of the Professional Institute of the Public Service of Canada. Our union represents some 60,000 professionals across the country, most of them employed by the federal government, including the lovely

[*Traduction*]

Honorables sénateurs, nous poursuivons aujourd'hui notre étude du projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, que le Sénat a renvoyé au comité le 16 octobre 2018. La semaine dernière, nous avons accueilli le président du Conseil du Trésor et des représentants de deux autres ministères, et aujourd'hui, nous accueillons quatre organisations qui représentent les employés du gouvernement fédéral. Nous les avons invitées à faire des observations sur le projet de loi en question.

Merci aux témoins d'avoir accepté notre invitation et de s'être joints à nous aujourd'hui.

Souhaitons la bienvenue à nos témoins, dont la première est Debi Daviau, présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

[*Français*]

Elle est accompagnée de Mme Isabelle Roy, avocate générale, chef des services des relations du travail. Merci d'avoir accepté notre invitation.

[*Traduction*]

Deborah Cooper est avocate générale auprès de l'Association canadienne des employés professionnels; Ursula Hendel est présidente de l'Association des juristes de justice; et enfin, Amy Kishek est conseillère juridique à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

[*Français*]

Nous accueillons aussi M. David-Alexandre LeBlanc, agent de recherche principal du président national, Chris Aylward.

[*Traduction*]

Veuillez saluer M. Aylward de notre part. Avant de vous inviter à donner vos exposés, j'aimerais vous remercier, au nom du Comité sénatorial des finances nationales, d'avoir accepté notre invitation et d'être venues nous faire part de vos opinions, perspectives et recommandations.

La greffière m'apprend que Mme Daviau sera la première à présenter, suivie par Mme Cooper, Mme Hendel, et enfin, Mme Kishek.

La parole est à vous, madame Daviau.

Debi Daviau, présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Bonjour, mon nom est Debi Daviau et j'ai récemment été réélue pour un nouveau mandat de trois ans à titre de présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Notre syndicat représente quelque 60 000 professionnels dans l'ensemble du pays qui sont, pour

lady to your left, who is a member of Professional Institute of the Public Service of Canada.

Thank you for the opportunity to appear before you this morning to discuss Bill C-62, a piece of legislation that directly affects the vast majority of our members. I am also proud to be flanked by so many great women, both on the side of the senators and here representing unions.

I appreciate that you may have a number of questions this morning, some of which will be very technical, so I brought our general counsel and chief of labour relations, Isabelle Roy, to help answer these as accurately as possible from a legal perspective. As you know, Bill C-62 repeals provisions of Bill C-4 regarding essential services and dispute resolution processes in the course of collective bargaining, and of Bill C-59, regarding sick leave and disability programs. These bills were ideologically motivated, blatantly anti-labour pieces of legislation and neither has a place in a democratic society such as ours.

Let us start with Bill C-4. Bill C-4 significantly impairs the right to collectively bargain in violation of the freedom of association protected by the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the International Labour Organization's Convention No. 87.

Bill C-4 completely stacks the deck in favour of the employer, from corralling unions to the conciliation/strike route while keeping the exclusive and unchecked control over how many workers will actually get to strike and ensuring that arbitration or conciliation boards have their hands tied by the government of the day's desire to pay. We strongly believe this is not in the interest of either side and most especially not in the interest of Canadians and the services they rely on.

Until Bill C-4 was passed, bargaining agents could select, at the outset of collective bargaining, one of two dispute resolution methods in the event of an impasse: interest arbitration or conciliation/strike. The essential services designation process was a result of negotiations and was subject to review by the labour board. The result was years of relative labour peace.

Bill C-59 also fundamentally upset the balance of power in collective bargaining in favour of the employer and undermined the very process of collective bargaining by granting the Treasury Board the power to unilaterally establish terms and conditions of employment with respect to sick leave and disability, in a manner that flouts basic collective agreement

la plupart, des employés du gouvernement fédéral, dont la charmante dame à votre gauche, qui est membre de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Je vous remercie de l'occasion qui m'est offerte de comparaître devant le comité au sujet du projet de loi C-62, une mesure qui touche directement la grande majorité de nos membres. J'aimerais ajouter que je suis fière d'être en compagnie d'autant de femmes exceptionnelles, autant du côté des sénateurs que parmi les syndicats.

Je m'attends bien à ce que vous ayez plusieurs questions à me poser, dont certaines seront de nature plutôt technique, c'est pourquoi je suis accompagnée de notre avocate générale et chef des services des relations du travail, Isabelle Roy, qui tentera d'y répondre avec la plus grande précision juridique possible. Comme vous le savez sans doute, le projet de loi C-62 vient abroger certaines dispositions du projet de loi C-4, concernant les services essentiels et les processus de règlement des différends, ainsi que du projet de loi C-59, concernant les programmes de congés de maladie et d'invalidité. Ces projets de loi étaient motivés par une idéologie manifestement antisyndicale et ils n'ont aucune place dans une société démocratique comme la nôtre.

Commençons par le projet de loi C-4. Le projet de loi C-4 brime considérablement le droit à la négociation collective en violation de la liberté d'association protégée par la Charte canadienne des droits et libertés et de la convention nº 87 de l'Organisation internationale du Travail.

Le projet de loi C-4 pipe complètement les dés en faveur de l'employeur; non seulement met-il les syndicats sur la voie de la conciliation et éventuellement de la grève, mais il maintient également un contrôle exclusif et sans restrictions sur le nombre de travailleurs qui pourront aller en grève tout en s'assurant que les commissions d'arbitrage ou de conciliation aient les mains liées par le gouvernement du jour — et par sa volonté de payer. Nous sommes fermement d'avis qu'une telle approche n'est dans l'intérêt d'aucune des parties, et encore moins dans celui des Canadiens ou des services dont ils dépendent.

Jusqu'à l'adoption du projet de loi C-4, les agents négociateurs pouvaient choisir, au début de la négociation collective, l'une de deux méthodes de règlement des différends en cas d'impasse : l'arbitrage, ou la conciliation avec possibilité de grève. Le processus de définition des services essentiels était le fruit de négociations et faisait l'objet d'un examen par la commission du travail. Ce régime nous a permis d'avoir un semblant de paix syndicale pendant de nombreuses années.

Le projet de loi C-59 a lui aussi fondamentalement perturbé l'équilibre de pouvoirs dans la négociation collective en faveur de l'employeur et miné le processus même de la négociation collective en donnant au Conseil du Trésor le pouvoir de fixer unilatéralement les modalités de l'emploi en ce qui concerne les congés de maladie et d'invalidité; c'était une violation des

principles and notwithstanding standard labour legislation that has governed the party's conduct for decades. The result of Bill C-259 is that unions bargain in good faith with respect to a critical issue for our members — sick leave — but facing a constant threat of having provisions negotiated over this each completely wiped away at the employer's will.

While Bill C-59 was limited to terms and conditions of employment related to sick leave and disability, it has set a dangerous precedent for future bargaining and made it easier for future governments to grant similar powers to federal government employers whenever they do not want to engage in meaningful bargaining on important issues.

If we believe as a democratic society that we need to lay the foundation for fair collective bargaining, we need to ensure the balance is not tipped unfairly in either direction. Bill C-4 and Bill C-59 did just that. They legislated more power in the hands of the employer in a manner that violates employees' Charter-protected freedom of association and both need to be repealed without delay.

The institute welcomed the newly elected federal government's decision in 2016 to not apply these draconian measures during the previous round of bargaining. We are also pleased that the government has agreed that they are not to be followed during the newest round of bargaining that is just under way. In a true show of collaboration and creative thinking, we negotiated with the Treasury Board interim measures to have us isolated from the aspects of Bill C-4 and Bill C-59 that impact on bargaining.

The proof is in the pudding. The institute put its legal challenges on hold, the parties applied the interim measures they agreed to, and the last round of bargaining proceeded without strife and met the needs of both sides. We have ratified agreements in well over 90 per cent of the groups in the core federal services and separate agencies. The trust and relationships we have developed through the process will get us through these last outstanding agreements and place us in good stead for the next round.

But the government's change and these measures must be taken off the books once and for all.

It is imperative that Bill C-62 be adopted as soon as possible so that labour relations in the federal service can work once again and evolve in a positive democratic framework. This is what the government promised us. It is the right thing to do

principes fondamentaux de la négociation collective et un volte-face par rapport aux normes en matière de loi du travail que respectait le parti depuis des décennies. Aux termes du projet de loi C-59, les syndicats se trouvent à négocier de bonne foi une question que nos membres considèrent comme étant essentielle — les congés de maladie — sous la menace constante de voir les dispositions négociées totalement invalidées au gré de l'employeur.

Si le projet de loi C-59 visait seulement les conditions d'emploi liées aux congés de maladie et d'invalidité, il crée néanmoins un dangereux précédent et menace les négociations futures en encourageant les gouvernements futurs à accorder des pouvoirs semblables aux employeurs du gouvernement fédéral lorsqu'ils ne préfèrent pas entreprendre des négociations de bonne foi dans des dossiers importants.

Si, en tant que société démocratique, nous estimons devoir jeter les fondements d'une négociation collective équitable, il faut aussi veiller à l'équilibre pour ne pas avantager une partie plutôt qu'une autre. C'est justement ce qu'ont fait les projets de loi C-4 et C-59. Ils ont accordé un plus grand pouvoir aux employeurs en violation de la liberté d'association protégée par la Charte dont jouissent les employés; il faut ainsi les abroger sans plus tarder.

L'institut s'est réjoui de la décision prise par le gouvernement nouvellement élu, en 2016, de ne pas appliquer ces mesures draconiennes lors du dernier cycle de négociations. Nous nous réjouissons également d'apprendre que le gouvernement a accepté de ne pas suivre les nouvelles règles dans le cadre du nouveau cycle de négociations que l'on vient d'entamer. Dans un grand élan de collaboration et d'imagination, nous avons réussi à négocier des mesures provisoires avec les Conseil du Trésor pour nous soustraire à l'application des dispositions des projets de loi C-4 et C-59 qui touchaient la négociation collective.

Les résultats sont éloquents. L'institut a mis ses poursuites en veilleuse, les parties ont appliqué les mesures provisoires convenues et le dernier cycle de négociations s'est déroulé sans heurt, à la satisfaction des deux parties. Nous avons ratifié des conventions dans bien plus de 90 % des groupes des services fédéraux de base et d'organisations distinctes. La confiance et les liens que nous avons noués tout au long du processus nous permettront de mener à bien les quelques conventions qu'il reste à conclure, ce qui nous laissera dans une position avantageuse avant le prochain cycle.

Il faut toutefois que ces mesures soient officiellement abrogées une fois pour toutes.

Il est impératif que le projet de loi C-62 soit adopté le plus rapidement possible afin que les relations de travail dans la fonction publique fédérale redeviennent fructueuses et capables d'évoluer dans un cadre démocratique positif. C'est la promesse

and why we are asking you to proceed with the swift passage of Bill C-62.

Thank you very much for your time this morning. We are happy to answer any questions that you may have.

The Chair: Thank you.

Deborah Cooper, General Counsel, Canadian Association of Professional Employees: Honourable Members of the Senate, we would like to thank the members of this committee for inviting us to appear so we can provide our opinion this morning.

My name is Deborah Cooper, and I am General Counsel for the Canadian Association of Professional Employees, or CAPE. CAPE represents almost 15,000 public service employees and the majority of our members are economists and social science workers who advise the government on public policy. We also represent the translators and interpreters who work every day to preserve and promote our nation's linguistic duality. We also have the honour of representing 90 analysts and research assistants employed by the Library of Parliament. CAPE is pleased that the government has come to the conclusion of the steps to repeal Bill C-4 and Bill C-59, the blatant anti-union legislation passed by the former government. While it has taken quite a bit of time for the government to fulfill its promises before the 2015 election —

The Chair: Ms. Cooper, would you slow down a bit for translation, please?

Ms. Cooper: For the translators, of course.

Senator Neufeld: The ones you represent.

The Chair: Thank you, madam clerk.

Ms. Cooper: CAPE is looking forward to seeing this bill go through the final steps of the legislative process as quickly as possible in order to help restore the balance in labour relations in the federal public sector.

As you are no doubt aware, under the guise of modernizing labour relations, the former government attacked the collective bargaining rights of federal public servants on a number of levels.

Bill C-4 came first and was problematic in many respects. It provided the government with undue leverage in the collective bargaining system in everything from the negotiation of essential services agreements to public service recourse procedures.

que le gouvernement nous a faite. C'est la bonne chose à faire, et c'est pour cela que nous préconisons l'adoption rapide du projet de loi C-62.

Je vous remercie de votre temps ce matin. Nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

Le président : Merci.

Deborah Cooper, avocate générale, Association canadienne des employés professionnels : Honorables sénateurs, nous aimerions remercier les membres du comité de nous avoir invitées à comparaître pour vous faire part de nos perspectives ce matin.

Je m'appelle Deborah Cooper, je suis avocate générale à l'Association canadienne des employés professionnels. L'ACEP représente près de 15 000 employés du secteur public, dont la grande majorité sont des économistes ou spécialistes en sciences sociales qui conseillent le gouvernement en matières de politique publique. Nous représentons également les traducteurs et interprètes qui œuvrent tous les jours à préserver et à promouvoir la dualité linguistique canadienne. Nous avons également l'honneur de représenter 90 analystes et adjoints de recherche employés par la Bibliothèque du Parlement. L'ACEP se réjouit de la décision qu'a prise le gouvernement d'entamer le processus visant à abroger les projets de loi C-4 et C-59, mesures manifestement antisyndicales adoptées par le précédent gouvernement. Bien que le gouvernement ait beaucoup tardé à remplir ses promesses avant les élections de 2015...

Le président : Madame Cooper, pourriez-vous ralentir un peu la cadence aux fins de l'interprétation?

Mme Cooper : Pour les interprètes, bien sûr.

Le sénateur Neufeld : Ceux que vous représentez.

Le président : Merci, madame la greffière.

Mme Cooper : L'ACEP espère que ce projet de loi franchira le plus vite possible les dernières étapes du processus législatif afin qu'il rétablisse l'équilibre dans les relations de travail au sein du secteur public fédéral.

Comme vous le savez sans doute, sous prétexte de moderniser les relations de travail, l'ancien gouvernement s'est attaqué aux droits à la négociation collective des fonctionnaires fédéraux sur plusieurs plans.

Il y a eu d'abord le projet de loi C-4, qui posait problème à bien des égards. Il donnait au gouvernement trop de pouvoir dans le régime de négociation collective, notamment sur le plan de la négociation des ententes sur les services essentiels ainsi que des procédures de recours de la fonction publique.

However, from CAPE's perspective the most egregious changes were to the dispute resolution process. In particular, Bill C-4 took away the rights of bargaining agents to choose between arbitration or conciliation strike routes as a process for resolving collective bargaining disputes. In CAPE's case it took away the right to arbitration, a process that had always worked well for CAPE members, and pushed them into the conciliation/strike route as a result. In addition, the former government even compromised the arbitration and conciliation processes by imposing new factors that arbitrators and conciliators had to consider when making a recommendation or award.

Our membership did not see this as productive in any way. In fact, through out our history, CAPE has tried to resolve issues with the government via vigorous collective bargaining and, where there is an impasse, through arbitration. As such, it is important that a truly independent process is available and able to consider all the relevant criteria without hierarchy. This provides procedural trust. Moreover, forcing a strike/conciliation position is not, in CAPE's submission and in my colleague's submission, in the best interest of Canadians. Rather, Canadians are best served where there are harmonious labour relations within the federal public service.

This is why the right to collectively bargain is recognized through international human rights conventions to which Canada is a signatory. As the Supreme Court has stated:

> Collective bargaining permits workers to achieve a form of workplace democracy and to ensure the rule of law in the workplace. Workers gain a voice to influence the establishment of rules that control a major aspect of their lives.

Moving on to Bill C-59, which took matters a step further and permitted the government to fundamentally change the long-standing and hard-fought sick leave and disability programs of public servants. Most disturbingly, it gave the government the power to do so unilaterally, bypassing the bargaining process altogether. CAPE, along with many other federal public sector unions, felt this legislation denied its members' their fundamental rights under section 2(*d*) of the Charter, in that it did not allow for meaningful collective bargaining with regard to these workplace issues. Therefore, CAPE actively participated in a case before the Ontario courts which challenged the constitutionality of that legislation. Following the important decision of the Supreme Court in *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan* in 2015, CAPE is confident that this

Toutefois, du point de vue de l'ACEP, les changements les plus extrêmes touchaient le processus de règlement des différends. Plus précisément, le projet de loi C-4 a retiré aux agents négociateurs le droit de choisir entre l'arbitrage ou la conciliation-grève comme processus de règlement des différends relatifs à la négociation collective. Dans le cas de l'ACEP, il lui a enlevé le droit à l'arbitrage, processus qui avait toujours bien fonctionné pour l'ACEP et ses membres, et l'a poussée vers la conciliation-grève. En plus, l'ancien gouvernement a même compromis les processus d'arbitrage et de conciliation en imposant de nouveaux facteurs dont les arbitres et les conciliateurs devaient tenir compte lorsqu'ils faisaient une recommandation ou qu'ils rendaient une décision.

Nos membres n'ont pas du tout considéré cette mesure comme étant productive. En fait, depuis le début, l'ACEP tente de régler les problèmes avec le gouvernement au moyen d'un processus solide de négociation collective et, lorsqu'il y a une impasse, au moyen de l'arbitrage. Par conséquent, il importe qu'un processus réellement indépendant soit accessible et qu'il puisse tenir compte de tous les critères pertinents sans hiérarchisation, ce qui favorise la confiance sur le plan procédural. Qui plus est, l'imposition d'un processus de conciliation-grève n'est pas, selon l'ACEP et selon mon collègue, dans l'intérêt des Canadiens. Il est nettement préférable pour les Canadiens qu'il existe des relations de travail harmonieuses au sein de la fonction publique fédérale.

Voilà pourquoi le droit de négociation collective est reconnu dans les conventions internationales sur les droits de la personne dont le Canada est signataire. Comme l'a indiqué la Cour suprême :

> La négociation collective permet aux travailleurs de parvenir à une forme de démocratie et de veiller à la primauté du droit en milieu de travail. Ils acquièrent une voix au chapitre pour l'établissement des règles qui régissent un aspect majeur de leur vie.

Quant au projet de loi C-59, il est allé un peu plus loin en permettant au gouvernement de modifier fondamentalement les programmes de congés de maladie et d'invalidité des fonctionnaires qui existaient depuis longtemps et avaient été durement acquis. Le plus troublant, c'est qu'il a donné au gouvernement le pouvoir de le faire unilatéralement, en contournant complètement le processus de négociation. À l'instar de nombreux autres syndicats du secteur public fédéral, l'ACEP était d'avis que le projet de loi privait ses membres de leurs droits fondamentaux protégés par l'alinéa 2d) de la Charte, en ce sens qu'il ne permettait pas la tenue de véritables négociations collectives sur ces aspects clés du travail. Par conséquent, l'ACEP a participé activement à une contestation de la constitutionnalité du projet de loi devant les tribunaux

Charter challenge would have been successful in overturning Bill C-59.

Needless to say, these changes to the labour relations regime by the former government led to a combative and unproductive labour relations environment in the federal public service. This has been problematic not just for our members and of or bargaining agents, but for everyone who works in the federal public service. As noted at the outset, CAPE believes it has taken far too long for the government to take these straightforward steps to turn back the clock to the labour relations system that was in place before Bill C-4 and Bill C-59. This lengthy delay of over 2.5 years since the election has unnecessarily prolonged this adversarial environment and we look forward to a new environment going forward.

CAPE is somewhat disappointed this bill fails to address some of the problems which have plagued the federal service regime since Bill C-4 and Bill C-59, such as the lengthy delays in getting cases to adjudication. This would have been an excellent opportunity for the government to tackle this important access to justice issues. In that regard we are open to meaningful consultations that could result in improvements to that process and urge you to provide additional funding to the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board to assist with delays which they do their best to tackle with the resources at hand.

Having said that, it appears that this bill undoes virtually all the difficulties created by Bill C-4 and Bill C-59. CAPE looks forward to returning to a labour relations system which is not perfect but much more balanced and fair. As such, CAPE urges you to ensure there are no further delays in providing this balanced voice.

On a positive vote, when CAPE made comments on Bill C-62 early in the process we noted that we hoped the government would be looking forward with a proactive pay equity regime as soon as possible. Since that time, some positive legislation was put forward last week which has been a long time coming.

It has been a good first start. We hope to see significant progress as that legislation and the accompanying work that comes with it moves forward.

In conclusion, we are pleased to see we are finally here with Bill C-62 and strongly urge you to move forward as quickly as possible to approve it. Thank you.

de l'Ontario. Après l'importante décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan* en 2015, l'ACEP est convaincue que cette contestation fondée sur la Charte aurait permis de faire invalider le projet de loi C-59.

Il va sans dire que les changements apportés par le gouvernement précédent au régime de relations de travail ont créé un climat d'affrontement improductif dans le secteur public fédéral. Cela pose problème non seulement pour nos membres et pour les agents négociateurs, mais aussi pour tous ceux qui travaillent dans la fonction publique fédérale. Comme je l'ai dit au début, l'ACEP estime qu'il a fallu beaucoup trop de temps au gouvernement pour prendre ces mesures simples afin de rétablir le régime de relations de travail qui existait avant les projets de loi C-4 et C-59. Ce long délai de plus de deux ans et demi, depuis les élections, a fait durer inutilement le climat de confrontation. Nous espérons qu'un nouveau climat s'installera maintenant.

L'ACEP est un peu déçue que le projet de loi n'aborde pas certains des problèmes qui affligeaient le régime des relations de travail de la fonction publique fédérale depuis l'adoption des projets de loi C-4 et C-59, comme les longs délais de traitement des dossiers jusqu'à l'arbitrage. Cela aurait été une excellente occasion pour le gouvernement de s'attaquer à cet important problème d'accès à la justice. À cet égard, nous sommes disposés à prendre part à des consultations sérieuses qui pourraient donner lieu à des améliorations au processus et nous vous demandons instamment de fournir des fonds supplémentaires à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour les retards auxquels elle tente de s'attaquer du mieux qu'elle peut avec les ressources à sa disposition.

Cela dit, il semble que ce projet de loi supprime pratiquement toutes les difficultés créées par les projets de loi C-4 et C-59. L'ACEP envisage favorablement le retour à un régime de relations de travail imparfait, mais beaucoup plus juste et équilibré que le régime actuel. Par conséquent, l'ACEP vous demande de ne plus tarder à rétablir cet équilibre.

Sur une note plus positive, lorsque l'ACEP a formulé des observations sur le projet de loi C-62 au début du processus, nous avons dit espérer que le gouvernement mettrait en place un régime proactif d'équité salariale le plus tôt possible. Depuis, une mesure législative positive, quoique attendue depuis fort longtemps, a été présentée la semaine dernière.

C'est un bon point de départ. Nous espérons que des progrès significatifs seront réalisés à mesure que progresseront le projet de loi et les travaux qui l'accompagnent.

En conclusion, nous sommes heureux de voir que le projet de loi C-62 est enfin devant nous et nous vous exhortons à l'adopter le plus rapidement possible. Merci.

The Chair: Thank you, Ms. Cooper.

Ursula Hendel, President, Association of Justice Counsel: Hello. My name is Ursula Hendel and I am President of the Association of Justice Counsel. Thank you very much for having me. It is a pleasure to be here today.

The Association of Justice Counsel is the bargaining agent for more than 2, 600 lawyers, all of whom work for you and me as people of the Government of Canada.

[*Translation*]

I was pleased to hear the President of the Treasury Board say that Canada has a world-class public service. I strongly agree because our members work very hard every day to uphold the rule of law in Canada.

[*English*]

We are your legislative drafters and have helped ensure that the hundreds of bills that are before Parliament this session steer true, including this one. We are constitutional exports. We are subject-matter experts on complex legal issues like Native land claims, residential schools, immigration, criminal law, refugee and extradition law. Your civil litigators are currently defending Canada against $12.2 trillion in law suits. We work to protect public safety and ensure respect for human rights at the same time.

I have been a prosecutor for more than 20 years. Together with my colleagues, I prosecute acts of terrorism, organized crime syndicates, human trafficking, drug traffickers and environmental polluters. This is some of the valuable work that AJC members do for Canadians every day. I understand there is a perception that civil servants make more money than their private sector counterparts, but, certainly with respect to my membership of lawyers, the reverse is actually true. We do valuable and critical work and we do it for about half the price of what lawyers of comparable experience in the public sector would earn.

The AJC, which has a membership well versed in constitutional issues and highly concerned about the rule of law, is motivated to ensure that workers with treated lawfully and fairly. We share the concerns expressed by my colleagues to my right about the constitutionality of the current state of the law. That is one of the points I would make today.

Le président : Merci, madame Cooper.

Ursula Hendel, présidente, Association des juristes de justice : Bonjour. Je m'appelle Ursula Hendel et je suis présidente de l'Association des juristes de justice. Je vous remercie beaucoup de m'avoir invitée. C'est pour moi un plaisir d'être ici aujourd'hui.

L'Association des juristes de justice est l'agent négociateur de plus de 2 600 avocats, qui travaillent tous pour vous et moi au sein du gouvernement du Canada.

[*Français*]

C'était agréable d'entendre le président du Conseil du Trésor reconnaître que la fonction publique du Canada est de classe mondiale. Je suis fortement d'accord, car nos membres travaillent très fort tous les jours pour faire respecter la primauté du droit au Canada.

[*Traduction*]

Nous sommes vos rédacteurs législatifs, et à ce titre, nous faisons en sorte que les centaines de projets de loi soumis au Parlement au cours de la présente session, y compris celui-ci, cheminent bien. Nous sommes des constitutionnalistes. Nous sommes des spécialistes des questions juridiques complexes comme les revendications territoriales des Premières Nations, les pensionnats autochtones, l'immigration, le droit pénal, le droit des réfugiés et le droit de l'extradition. Vos avocats civilistes défendent actuellement le Canada dans des poursuites judiciaires totalisant 12,2 billions de dollars. Nous veillons à assurer à la fois la sécurité publique et le respect des droits de la personne.

Je suis procureure depuis plus de 20 ans. Avec mes collègues, j'engage des poursuites contre les responsables d'actes de terrorisme, les organisations criminelles, les individus qui font la traite des personnes, les narcotrafiquants et les pollueurs environnementaux. Voilà une partie du travail très utile qu'accomplissent chaque jour les membres de l'Association des juristes de justice pour les Canadiens. Je crois que les gens ont l'impression que les fonctionnaires gagnent plus que leurs homologues du secteur privé, mais en ce qui concerne les avocats membres de mon association, c'est en fait l'inverse. Notre travail est précieux et essentiel, mais nous gagnons environ la moitié de ce que les avocats qui possèdent une expérience comparable à la nôtre gagnent dans le secteur privé.

Les membres de l'association sont bien au fait des questions constitutionnelles et ils se préoccupent beaucoup de la primauté du droit. Nous voulons en particulier que tous les travailleurs soient traités de manière juste et conforme à la loi. Nous partageons les inquiétudes exprimées par mes collègues à ma droite au sujet de la constitutionnalité de la loi actuelle. C'est l'un des points que je veux souligner aujourd'hui.

The other is how the bill has caused harm to the people who work for you and me, as Canadians, among my membership; and, finally, how our members use their sick leave. I will deal with them in reverse order.

In relation to sick leave, unlike some of the other operational groups that work for the federal government, our members generally are not backfilled if they are off sick. If I am working on a multi-million-dollar litigation file or a terrorism file and it is assigned to me and I am not able to come to work, someone isn't able to fill in for me that day. The prep work that I was supposed to do on the file that day simply doesn't get done; it just sits on my desk and waits for me to come back, and I have to make up those hours.

Not only am I not backfilled, but I am not paid overtime. In fact, I am not paid at all for working overtime. I work overtime for free. The hours that I make up for being sick are really at my own peril, because now I am doing them after-hours and unpaid.

In terms of short-term illnesses, whatever the book value — this is a table of financial professionals. There is a book value attributed to that sick leave which is, I think, a bit different than the reality, because the reality is that there is actually zero cost to the taxpayer for the day-to-day short-term sick leave that our members use.

Long-term leave can sometimes be a bit different, but in reality it is not that different either, because the process of trying to replace a person who is gone won't start until we know that they are gone for good.

If a member of my office gets very ill and is off for a long time, but we don't know how long, that person is not replaced. What happens to their files is they get reassigned to the people who remain and there is no addition to the complement. Again, we are just working harder to take on the additional burden of our complement. In fact, being sick is seen as such a burden in a litigation office that I have personally — and I am not in the minority — gone to court in no humanly fit condition to do so, because the idea of not going to court was so personally unpalatable to me. I either had a major case, such as a sexual assault victim that I needed to show up for that I couldn't let down, and — they work together — to saddle my poor colleague, who comes to work in the morning thinking they will have a rare day to prep a file but, no, they have to go into court and run a prosecution case that they have never even looked at because Ursula is sick and isn't able to do her job.

Un autre point concerne la façon dont la loi nuit aux membres de mon association qui travaillent pour les Canadiens comme vous et moi. Enfin, je parlerai de l'utilisation par nos membres de leurs congés de maladie. Je vais aborder ces points dans l'ordre inverse.

En ce qui concerne les congés de maladie, contrairement à certains autres groupes opérationnels qui travaillent pour le gouvernement fédéral, nos membres ne sont pas remplacés, en général, quand ils sont malades. Si un dossier de litige de plusieurs millions de dollars ou un dossier de terrorisme m'est assigné et que je ne suis pas en mesure de me présenter au travail, personne ne peut me remplacer ce jour-là. Le travail préparatoire que j'étais censée effectuer dans ce dossier cette journée-là ne sera pas fait; le dossier restera sur mon bureau jusqu'à ce que je revienne, et je devrai rattraper le temps perdu.

Non seulement on ne me remplacera pas, mais on ne me paiera pas non plus d'heures supplémentaires. Je ne suis d'ailleurs pas payée du tout pour les heures supplémentaires. Je fais des heures supplémentaires gratuitement. Les heures de plus que je fais parce que j'ai été malade me désavantagent, parce que je dois maintenant les faire après les heures normales de bureau et gratuitement.

On attribue aux congés pour maladie de courte durée une valeur comptable, quelle qu'elle soit — et nous sommes ici avec un groupe de professionnels de la finance —, mais en réalité, les congés de maladie de courte durée qu'utilisent nos membres ne coûtent rien aux contribuables.

C'est peut-être un peu différent pour les congés à long terme, mais en réalité, ce n'est pas tellement différent, car le processus de remplacement d'une personne absente ne débute que lorsque nous savons qu'elle ne reviendra pas.

Si une personne de mon bureau est très malade et qu'elle doit s'absenter durant une longue période, mais que nous ignorons pour combien de temps, cette personne ne sera pas remplacée. Ses dossiers seront attribués à quelqu'un d'autre, sans ajout à l'effectif. Nous travaillerons tout simplement plus fort pour accomplir les tâches additionnelles. D'ailleurs, le fait d'être malade est considéré comme un tel fardeau dans un bureau des litiges que je suis déjà allée au tribunal — et je ne suis pas la seule — alors que je n'étais aucunement en état de le faire, parce que l'idée de ne pas m'y rendre était tout simplement inacceptable pour moi. Soit je devais être présente pour un dossier important concernant une victime d'agression sexuelle que je ne pouvais pas laisser tomber, soit je voulais éviter que l'un de mes collègues, arrivé au travail en pensant profiter d'une rare journée pour préparer un dossier, doive aller au tribunal pour une poursuite dont il n'avait jamais pris connaissance, parce qu'Ursula était malade et qu'elle n'était pas capable de faire son travail.

Like I said, I am not in the minority at all. The vast majority of the people I work with view the idea of being sick as really inconvenient and something to avoid. Maybe that is not the case for all the 290,000 people who work for the Government of Canada, but I believe it to be true for my membership.

To talk a bit about the law, we provided written submissions that have some of the dry legal analysis for why we think this bill is unconstitutional. I will spare you that today. I am pleased that Minister Brison has told this committee that his department agrees with our analysis that the bill is unconstitutional. I think that is a very fair concession. I think it is a fairly clear concession and the result of the *Saskatchewan Federation of Labour v Saskatchewan* decision. I think it will save the government a lot of money in the long run, and I think he should be commended for it.

I would like to concentrate my last point on the impact the current law has had on our membership. We were one of the unions that did not reach a negotiated agreement, and we went to arbitration. Our collective agreement expired in May of 2014. We declared an impasse in December of 2016 and received an arbitral award in July of 2018, more than four years after it expired. It comes into effect tomorrow. It still hasn't been signed, and the date that it comes into effect, it will have already expired, which is a bizarre state of affairs that is very difficult to explain in a straight, linear fashion to an ordinary person. It is convoluted, and I hope you will agree with me that it is completely unacceptable.

At least part of the delay was directly attributable to the state of the law. My colleague Ms. Cooper talked about the very negative working relationship that the bargaining units and the government were engaged in, and we were no exception. When the new government took office, it took some time to work out a new path forward, and that continued to contribute to the delay. Throughout that entire period, our terms and conditions of employment were frozen.

Reference was also made in this committee by the minister about the importance of attracting young people to public service. To give this committee an example, in one region in British Columbia in the last two years the Department of Justice has lost 50 per cent of its junior lawyers. The word is out among debt-laden law students that the federal government is not a good place to work.

The final point I want to make is that lawyers like my colleague are loath to strike. I talked about sexual assault victims and human trafficking victims. Just like I don't want to go and tell them I am too sick, I don't want to tell them that I don't know if I am going to be able to prosecute their case next week

Comme je l'ai dit, je ne suis vraiment pas la seule. La majorité des gens avec qui je travaille considèrent qu'être malade est un inconvénient majeur et une chose à éviter. Ce n'est peut-être pas ce que pensent toutes les personnes qui travaillent pour le gouvernement du Canada — il y en a 290 000 —, mais je crois que c'est ce que pensent les membres de mon association.

Je vais parler un peu de la loi. Nous avons fourni des mémoires contenant une analyse juridique assez aride qui explique pourquoi, selon nous, la loi est inconstitutionnelle. Je vais vous épargner cela aujourd'hui. Je suis heureuse que le ministre Brison ait dit au comité que son ministère adhère à notre analyse selon laquelle la loi est inconstitutionnelle. Je pense que c'est une concession juste et claire et qu'elle découle de la décision rendue dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*. Selon moi, cela fera épargner beaucoup d'argent au gouvernement à long terme. Il mérite des félicitations.

Dans mon dernier point, je voudrais mettre l'accent sur les répercussions de la loi actuelle sur nos membres. Nous sommes l'un des syndicats qui ne sont pas parvenus à une entente négociée, et nous sommes allés en arbitrage. Notre convention collective est arrivée à échéance en mai 2014. Nous avons signalé que les négociations étaient dans une impasse en décembre 2016 et nous avons reçu une décision arbitrale en juillet 2018, soit plus de quatre ans après l'expiration de la convention. Une nouvelle convention entrera en vigueur demain. Elle n'a pas encore été signée, et à la date de son entrée en vigueur, elle sera déjà expirée. C'est une situation bizarre, alambiquée et difficile à expliquer d'une façon simple au commun des mortels. J'espère que vous conviendrez que c'est tout à fait inacceptable.

Au moins une partie du retard était directement attribuable à la loi. Ma collègue Mme Cooper a parlé des très mauvaises relations de travail qui s'étaient établies entre les unités de négociation et le gouvernement, et nous n'avons pas fait exception. Lorsque le nouveau gouvernement est arrivé au pouvoir, il a fallu un certain temps pour établir une nouvelle démarche, ce qui a encore contribué au retard. Durant tout ce temps, nos conditions d'emploi étaient gelées.

Le ministre a aussi mentionné au comité l'importance d'attirer davantage de jeunes au sein de la fonction publique. Pour vous donner un exemple, dans une région de la Colombie-Britannique, au cours des deux dernières années, le ministère de la Justice a perdu la moitié de ses avocats débutants. Tous les étudiants en droit endettés sont au courant qu'au gouvernement fédéral, ce n'est pas un bon endroit où travailler.

Le dernier point que je veux soulever, c'est que des avocats comme ma collègue répugnent à faire la grève. J'ai parlé des victimes d'agression sexuelle et de la traite des personnes. Tout comme je n'aime pas leur dire que je suis trop malade, je ne veux pas leur dire que j'ignore si je pourrai les représenter au

because we might be out on strike. That is another example of why the choice is important.

I am out of time, so I will cut my comments short and just say that I agree that it is important to pass this bill as quickly as possible.

The Chair: Thank you, Ms. Hendel.

Now the chair will recognize Ms. Kishek, please.

Amy Kishek, Legal Officer, Public Service Alliance of Canada: Thank you for the opportunity to appear today. The Public Service Alliance of Canada represents more than 180,000 workers in every province and territory in Canada and some locations abroad.

Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts, finally restores some of the balance that collective bargaining in the federal service had lost through the passage of previous government bills C-4 and C-59.

Bill C-59, Division 20, as we have discussed, has taken away collective bargaining rights of federal public service workers by giving the government the unilateral right to amend sick leave provisions of collective agreements at any time. It is not free and collective bargaining when the employer has the power to impose a predetermined outcome, and Bill C-62 will reverse that power.

The Supreme Court has confirmed that the right to collective bargaining is a protected right under the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Subsection 2(*d*) of the Charter guarantees the right of unions and employees to act in common to reach shared goals related to workplace issues and terms of employment.

In 2007, the Supreme Court ruled that freedom of association includes the right to collectively bargain. Therefore, subsection 2(*d*) of the Charter would constrain the exercise of legislative powers that seek to restrain the scope of collective bargaining. That is what Bill C-59 had done. It restrained our ability to talk about certain issues that were taken completely off the table.

You have heard from Treasury Board President Scott Brison that negotiations are under way with federal unions to develop a more holistic approach to wellness and improve the current sick leave plan. He also spoke of the government's belief that making these improvements must be made through negotiations,

tribunal la semaine suivante parce qu'il se pourrait que nous soyons en grève. Voilà une autre raison pour laquelle le choix est important.

Comme il ne me reste plus de temps, je dirai simplement, en terminant, que je pense moi aussi qu'il est important d'adopter ce projet de loi le plus rapidement possible.

Le président : Merci, madame Hendel.

La présidence donne maintenant la parole à Mme Kishek.

Amy Kishek, conseillère juridique, Alliance de la Fonction publique du Canada : Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner aujourd'hui. L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente plus de 180 000 travailleurs de toutes les provinces et de tous les territoires du Canada et de quelques emplacements à l'étranger.

Le projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, rétablit enfin en partie l'équilibre qui avait été rompu dans les négociations collectives dans la fonction publique fédérale à cause de l'adoption par le gouvernement précédent des projets de loi C-4 et C-59.

Comme nous l'avons dit, la section 20 du projet de loi C-59 a privé les fonctionnaires fédéraux de leur droit à la négociation collective en donnant au gouvernement le droit unilatéral de modifier en tout temps les dispositions relatives aux congés de maladie des conventions collectives. Il ne s'agit pas de négociations libres et collectives quand l'employeur a le pouvoir d'imposer un résultat déterminé d'avance. Le projet de loi C-62 lui retirera ce pouvoir.

La Cour suprême a confirmé que le droit à la négociation collective est protégé par la Charte canadienne des droits et libertés.

L'alinéa 2d) de la Charte garantit le droit des syndicats et des employés d'agir de concert pour réaliser des objectifs communs concernant le travail et les conditions d'emploi.

En 2007, la Cour suprême a jugé que la liberté d'association comprend le droit à la négociation collective. Par conséquent, l'alinéa 2d) de la Charte limiterait l'exercice des pouvoirs législatifs qui visent à restreindre la portée des négociations collectives. C'est ce que faisait le projet de loi C-59. Il restreignait notre capacité de parler de certains enjeux, qui avaient été complètement écartés.

Le président du Conseil du Trésor, Scott Brison, vous a dit que des négociations sont en cours avec les syndicats de la fonction publique fédérale afin d'adopter une approche plus globale à l'égard du bien-être des employés et d'améliorer le régime actuel de congés de maladie. Il a également indiqué que, selon

not unilaterally imposed by the government. We strongly agree with those sentiments.

We are aware of some of the shortcomings of the current sick leave regime and we are prepared to discuss options to protect our members' health. However, removing sick leave from collective agreements and replacing them unilaterally and in the dark is not the answer. We believe government should be focusing on promoting healthier workplaces and ensuring that workers who are sick get the help they need, when they need it, so they can continue to deliver quality public services to Canadians, and we believe that we can work together to achieve this.

For example, PSAC has negotiated the establishment of a joint mental health task force. This was reached through our negotiations with Treasury Board in 2015. The task force is made up of an equal number of unions and employer representatives and has the long-term focus of improving mental health in the workplace. Since its inception, the mental health task force has issued three reports and ensured the creation of the Centre of Expertise on Mental Health in the Workplace, which is co-governed by a representative from Treasury Board and a representative from PSAC.

Improving the health and well-being of public service employees is a long-standing priority for PSAC. By adopting Bill C-62, we will allow the parties to continue to talk about mental health, about wellness within the context of the collective agreement, not just now but into the future.

Bill C-62 will also restore the rights that were taken away through the changes made by Division 17 of Bill C-4, changes to the Public Service Labour Relations Act. That has placed fundamental restrictions on our members' collective bargaining rights, such as those affecting the designation of essential services. As has already been discussed, in 2015, the Supreme Court of Canada and the decision in the *Saskatchewan Federation of Labour* ruled that the right to strike is also protected by subsection 2(*d*) of the Charter. The court has held the right to strike is an essential part of meaningful collective bargaining process in the Canadian system of labour relations. And this is a finding that is supported by history, jurisprudence and by Canada's international obligations.

What is most noteworthy about the *Saskatchewan Federation of Labour* decision is that the Saskatchewan legislation at issue is almost identical to the legislation put forward by Bill C-4. So we already know, and the government has already conceded, its unconstitutionality. Bill C-4, Division 17 violated members'

le gouvernement, ces améliorations doivent faire l'objet de négociations et non pas être imposées unilatéralement par le gouvernement. Nous sommes tout à fait d'accord.

Nous sommes conscients des lacunes du régime actuel de congés de maladie et nous sommes prêts à discuter des diverses options possibles pour protéger la santé de nos membres. Toutefois, retirer les congés de maladie des conventions collectives et les remplacer unilatéralement et à l'aveuglette n'est pas la solution. Nous estimons que le gouvernement devrait mettre l'accent sur la promotion de milieux de travail plus sains et s'assurer que les travailleurs malades obtiennent l'aide dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin, afin qu'ils puissent continuer à fournir des services publics de qualité aux Canadiens. Nous croyons qu'il est possible de travailler ensemble dans cette direction.

Par exemple, l'AFPC a négocié la mise sur pied d'un groupe de travail mixte sur la santé mentale dans le cadre de ses négociations avec le Conseil du Trésor en 2015. Le groupe de travail se compose d'un nombre égal de représentants des syndicats et de l'employeur et vise à améliorer à long terme la santé mentale en milieu de travail. Depuis sa mise sur pied, le groupe de travail sur la santé mentale a publié trois rapports et il a permis la création du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, qui est codirigé par un représentant du Conseil du Trésor et un représentant de l'AFPC.

Améliorer la santé et le bien-être des employés de la fonction publique est une priorité de longue date de l'AFPC. L'adoption du projet de loi C-62 permettra aux parties de continuer à discuter de santé mentale et de bien-être dans le contexte de la convention collective, non seulement maintenant, mais aussi à l'avenir.

Le projet de loi C-62 rétablira également les droits qui ont été supprimés lorsque des modifications ont été apportées à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique par le biais de la section 17 du projet de loi C-4. Cela a restreint fondamentalement les droits de nos membres relativement à la négociation collective, notamment en ce qui concerne la désignation des services essentiels. Comme on l'a déjà dit, en 2015, la Cour suprême du Canada, dans le jugement concernant la *Saskatchewan Federation of Labour*, a conclu que le droit de grève est aussi protégé par l'alinéa 2d) de la Charte. La cour a établi que le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective dans le régime canadien de relations de travail. C'est une conclusion fondée sur l'histoire, la jurisprudence et les obligations internationales du Canada.

L'un des aspects les plus importants de la décision relative à la *Saskatchewan Federation of Labour*, c'est que la mesure législative en cause est presque identique à celle que proposait le projet de loi C-4. Nous savons déjà — et le gouvernement l'a déjà admis — que cette loi est inconstitutionnelle. La section 17

Charter rights of freedom of association and the right to collectively bargain, as well as the right to strike, by allowing Treasury Board to nullify unilateral terms ad conditions of existing collective agreements. It gave the employer authority to override many provisions of the Public Service Labour Relations Act, including the statutory freeze provisions that protect our members' terms of employment during collective bargaining process. And of course, by giving the employer unilateral right and power to determine how essential services were designated. We welcome the passage of Bill C-62, which repeals these unconstitutional provisions.

PSAC, as you have heard, has filed two constitutional challenges to the two bills impacting our member's fundamental bargaining rights. One was filed in March 2014 challenging Division 17 of Bill C-4. The second was filed in June 2015, challenging Division 20 of Bill C-59. Both court proceedings are currently adjourned pending the repeal of the offending provisions that were contained in those two laws. Of course, we have reached an interim agreement with Treasury Board, as of July 2016, which included various measures to address the concerns raised, including the choice of dispute resolution mechanisms, rules governing Public Interest Commission and arbitration boards, as well as essential services designations. This interim agreement continues in place for this round of bargaining. However, interim agreements do not provide certainty in the bargaining process for both parties going forward. PSAC will not be withdrawing its constitutional challenges until such a time as the outstanding and offending legislation is repealed.

We urge this committee to expedite the passage of Bill C-62. Mr. LeBlanc and I are available to answer questions.

Senator Marshall: Thank you all for your excellent presentations. I'm interested in essential services. We have heard from the management of some organizations. Could you tell us, starting with Ms. Daviau, what's the status of the designation of essential employees or essential services right now? And all of you spoke about Bill C-4 and Bill C-59 compared to Bill C-62. How are essential services designated as it stands now, if they are so designated? And compare it between the two sets of legislation. I'm trying to get a handle on how essential services is being designated.

Ms. Daviau: I'm going to start the answer and then hand it over to our chief legal counsel, because these are the technical details I brought her for. In the past, essential services were designated by position. So if you were in a position that was

du projet de loi C-4 allait à l'encontre des droits des membres garantis par la Charte, soit la liberté d'association et le droit de négociation collective, ainsi que le droit de grève, en permettant au Conseil du Trésor d'annuler unilatéralement les modalités établies dans les conventions collectives existantes. Elle donnait à l'employeur le pouvoir de passer outre à de nombreuses dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, y compris aux dispositions relatives au gel prévu par la loi qui protègent les conditions d'emploi de nos membres durant les négociations collectives. Et bien sûr, elle donnait également à l'employeur le droit unilatéral et le pouvoir de déterminer comment les services essentiels étaient désignés. Nous espérons que le projet de loi C-62 sera adopté, car il abrogera ces dispositions inconstitutionnelles.

L'AFPC, comme vous l'avez entendu, a déposé deux contestations constitutionnelles contre les deux projets de loi qui touchaient aux droits fondamentaux de négociation de nos membres. L'une a été déposée en mars 2014 concernant la section 17 du projet de loi C-4, et l'autre a été déposée en juin 2015 pour la section 20 du projet de loi C-59. Les deux instances sont actuellement en suspens dans l'attente de l'abrogation des dispositions fautives contenues dans ces deux lois. Évidemment, nous avons conclu une entente provisoire avec le Conseil du Trésor en juillet 2016, entente qui comprend diverses mesures visant à répondre aux préoccupations soulevées, notamment sur le choix des mécanismes de règlement des différends, les règles régissant la commission de l'intérêt public et les conseils d'arbitrage, ainsi que la désignation des services essentiels. Cette entente provisoire reste en place durant les négociations. Cependant, les ententes provisoires n'apporteront pas de certitude aux deux parties dans le processus de négociation. L'AFPC ne retirera pas ses contestations constitutionnelles avant que la mesure législative fautive ne soit abrogée.

Nous demandons instamment au comité d'accélérer l'adoption du projet de loi C-62. M. LeBlanc et moi sommes prêts à répondre à vos questions.

La sénatrice Marshall : Je vous remercie tous de vos excellents exposés. J'aimerais parler des services essentiels. Nous avons entendu les dirigeants de certaines organisations sur cette question. Je vais d'abord adresser ma question à Mme Daviau. Qu'en est-il actuellement de la désignation des employés essentiels ou des services essentiels? Vous avez tous parlé des projets de loi C-4 et C-59 par rapport au projet de loi C-62. Comment les services essentiels sont-ils désignés actuellement, le cas échéant? J'aimerais que vous compariez les deux ensembles législatifs. J'essaie de comprendre comment on désigne les services essentiels.

Mme Daviau : Je vais commencer à répondre, puis céder la parole à notre avocate générale, car ce sont les détails techniques pour lesquels je lui ai demandé de venir. Par le passé, les services essentiels étaient désignés en fonction des personnes. Si

required in order to maintain an essential set of services during a strike or some kind of job action, then you would simply go into work even though the strike was taking place and perform that service. That was by person. The change in the legislation designates it by position. And it doesn't get renegotiated each round. As you can imagine, there is an enormous amount of change that happens in the public service.

While one position may be essential in 2014, it may not continue to be essential in 2018. There is very little opportunity to revisit those, as we used to each round. The most important problem is that we used to do this collaboratively. We sat together with employer reps helping us to determine the correct level of essential service designation. That was subject to a review by the labour board. Now it's all within the employer's authority to determine who is and who is not an essential service.

Senator Marshall: For the designated essential employees that you have now, how dated would that have been? You say it's not done every round. So it could have been done two collective agreements ago. Is that correct?

Ms. Daviau: We struggled, when the legislation changed, to establish that first set of essential services agreements. I'm going to turn it over to Isabelle to address that distinction.

Senator Marshall: Looking at your membership of 60,000, could you also tell us approximately how many would be considered essential employees?

Isabelle Roy, General Counsel, Chief of Labour Relations Services, Professional Institute of the Public Service of Canada: The essential designation process will vary by bargaining units. It is a not a global number of our membership that I can give to you, and it does vary by round. The essential services process only applies to those bargaining unit who select the conciliation/strike route. So out of all of the institutes' Treasury Board bargaining units, perhaps two or three per round will select to be on the conciliation/strike route. And you would only conduct the essential services exercise for those groups. I am sure you have heard witnesses talk about the length of time it takes to negotiation essential services. It is a lengthy process. And it is a process that, if it's done correctly, at some point you can build on every round and you don't have to restart. As our president suggested, you don't start with a black slate; it is a matter of updating. But it is important to understand that the process is a joint process that begins with the employer providing a list.

une personne occupait un poste nécessaire afin de maintenir les services essentiels durant une grève ou toute forme de moyens de pression, alors elle se rendait tout simplement à son travail, même s'il y avait une grève, pour fournir le service. Cela portait sur la personne. Selon la modification apportée à la loi, la désignation se fait en fonction du poste, et il n'y a pas de renégociation à chaque cycle. Comme vous pouvez l'imaginer, il y a énormément de changements qui ont lieu dans la fonction publique.

Même si un poste était essentiel en 2014, cela ne veut pas dire qu'il l'est en 2018. Il y a très peu de possibilités d'y revenir, comme nous le faisions à chaque cycle de négociations. Le problème le plus important, c'est qu'auparavant, nous le faisions en collaboration avec les représentants de l'employeur, qui nous aidaient à déterminer le niveau adéquat de désignation des services essentiels. Cela faisait l'objet d'un examen de la commission du travail. Maintenant, c'est l'employeur qui a le pouvoir de déterminer ce qui est un service essentiel et ce qui ne l'est pas.

La sénatrice Marshall : En ce qui concerne les employés désignés comme étant essentiels, dans quelle mesure cette désignation est-elle désuète? Vous dites qu'il n'y a pas de renégociation à chaque cycle. Cela a peut-être été fait il y a deux conventions collectives, alors, n'est-ce pas?

Mme Daviau : Quand la loi a été modifiée, nous avons eu du mal à établir la première série d'ententes sur les services essentiels. Je vais céder la parole à Isabelle, qui va vous parler de cette distinction.

La sénatrice Marshall : Pourriez-vous aussi nous dire environ combien de vos membres, sur les 60 000, sont considérés comme des employés essentiels?

Isabelle Roy, avocate générale, chef des services des relations du travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada : Le processus de désignation des services essentiels varie selon les unités de négociation. Je ne peux vous donner le nombre total, car il varie à chaque cycle de négociations. Le processus relatif aux services essentiels ne s'applique qu'aux unités de négociation qui choisissent le mécanisme conciliation-grève. Parmi toutes les unités de négociation entre l'institut et le Conseil du Trésor, il y en aura peut-être deux ou trois par cycle qui choisiront la conciliation-grève, et on n'effectuera l'exercice de désignation des services essentiels que pour ces groupes. Je suis sûre que des témoins vous ont déjà parlé du temps nécessaire pour négocier des ententes sur les services essentiels. C'est un processus de longue haleine, mais s'il est fait correctement, à un moment donné, on peut s'inspirer de chaque cycle sans devoir recommencer chaque fois. Comme l'a indiqué notre présidente, on ne commence pas à zéro; c'est une question de mise à jour. Il est toutefois important de comprendre qu'il s'agit d'un processus conjoint et que l'employeur doit d'abord fournir une liste.

I'm speaking of life before Bill C-4, which we are trying to repeal. The essential designation process starts with the employer providing a list and rationales as to why certain positions should be essential. When those rationales are not provided, it's very difficult for the bargaining agent to be able to engage in meaningful and productive discussions about essential services. This is because it is the employer's onus to justify why these positions should be essential and why there are a certain number that should be essential, et cetera. So the delay that was spoken of is not one that's entirely attributable to the bargaining agent. It really is a joint exercise. And I do believe that the collaborative way in which we approached the last round, where we reached an interim agreement and decided to take a different approach to essential services by agreeing to certain timelines with each other, was a more constructive way to do it.

So there is a way to make this process go faster that entails good faith, but also that doesn't abrogate any rights of bargaining agents to have a review by a labour board of these decisions.

Senator Marshall: When there is a conflict, who decides? So if the government wants certain positions to be considered essential but the institute or the union doesn't, how is conflict resolved? I know that the employers are people representing the organizations, and say it's done by consensus, which makes it sound happy, rosy. But how is conflict resolved?

Ms. Roy: After Bill C-62 was passed there is a right to ask the labour board to make a decision as to whether a service is essential, what level of essential services are required and which positions are essential.

Bill C-4 took away the right to access the labour board. That is a process that we have built into our interim agreement and continues to exist.

Senator Marshall: So under Bill C-4 the employer could arbitrarily designate? That's the same with all organizations? Thank you very much.

Senator Pratte: Thank you for being here this morning. When some of your organizations appeared in front of the committee in the House of Commons, some of you asked for a change to Bill C-62, in the manner that essential services would be determined to take out the mention that it should be done without regard to the availability of other people to provide the essential service during a strike. Your demand was based on the Saskatchewan decision. Have you abandoned this demand, or is there a reason why it wasn't mentioned this morning?

Je parle de la façon dont les choses étaient avant l'adoption du projet de loi C-4 que nous tentons d'abroger. Le processus de désignation des services essentiels prévoit que l'employeur fournisse une liste et des raisons pour lesquelles certains postes devraient être désignés comme essentiels. Il est très difficile pour l'agent négociateur d'engager des discussions constructives et productives au sujet des services essentiels quand aucune raison n'est fournie. Il incombe à l'employeur de justifier qu'un poste — ou plusieurs — est essentiel. L'agent négociateur n'est pas entièrement responsable du retard dont il est question. Chaque partie a sa part de responsabilité. Je crois que la façon la plus constructive de procéder est de garder l'esprit de collaboration dans lequel nous avons abordé la dernière ronde de négociations, pendant laquelle nous avons conclu une entente provisoire et décidé d'adopter une différente approche aux services essentiels en acceptant certaines échéances.

Il est donc possible, en faisant preuve de bonne volonté, d'accélérer le processus sans qu'il soit nécessaire d'abroger le droit des agents négociateurs de faire revoir ce genre de décisions par un conseil des relations de travail.

La sénatrice Marshall : Qui tranche quand il y a un différend? Si le gouvernement veut que certains postes soient considérés comme étant essentiels, mais que l'institution ou le syndicat ne le veut pas, comment fait-on pour résoudre ce problème? Je sais que les employeurs représentent des organismes et qu'ils disent qu'ils le font en obtenant le consensus, comme si les choses étaient idylliques ou roses. Comment résout-on les différends?

Mme Roy : Une fois que le projet de loi C-62 aura été adopté, on pourra demander aux conseils des relations de travail de décider si un service est essentiel, quel niveau de services essentiels est nécessaire et quels postes sont essentiels.

Le projet de loi C-4 a supprimé le droit d'accès aux conseils des relations de travail. C'est le processus que nous avons prévu dans l'entente provisoire et qui continue d'exister.

La sénatrice Marshall : Le projet de loi C-4 donne-t-il donc à l'employeur la possibilité de procéder à une désignation de façon arbitraire? Est-ce la même chose pour tous les organismes? Merci beaucoup.

Le sénateur Pratte : Merci d'être ici ce matin. Quand certains de vos organismes ont comparu devant le comité de la Chambre des communes, vous avez demandé qu'un changement soit apporté au projet de loi C-62 afin que les services essentiels soient désignés sans égard au principe voulant que l'on ne tienne pas compte de la disponibilité d'autres personnes pour fournir ce service essentiel durant une grève. Votre demande était basée sur la décision prise en Saskatchewan. Avez-vous laissé tomber cette proposition ou y a-t-il une autre raison pour laquelle on n'en a pas entendu parler ce matin?

Ms. Kishek: We raised that proposal at the house committee and chose not to adopt or put that amendment in place. Our interest in that change remains, but we are looking at the overall benefit of this bill and believe it restores many fundamental collective bargaining rights that have been lost for a number of years. We welcome those rights being restored. There are other examples raised today of some of the deficiency of the Public Sector Labour Relations Act. At the time there were so many iterations of that legislation and it is due for a review. We anticipate that we will have other opportunities in the near future to bring forward amendments like that. The language there preceded Bill C-4. It is language that had previously been in the historic legislation. We anticipate we'll have other opportunities to raise this, we are not putting that amendment to you today.

Senator Pratte: You mentioned in your presentation, I'm not sure exactly how you said it, but that your union was aware of some problems with the sick leave regime and that you were willing to work with the government to solve these problems. Can you tell us what the problems are in the sick leave regime and whether this can be addressed in a negotiated, collaborative way?

Ms. Kishek: There is nothing that can't be negotiated. We have the pleasure of representing both public sector workers and workers in a myriad of other environments across the country — some in the university sector, the mining sector. We understand that there is always creativity and involvement of our membership in crafting different bargaining proposals. In terms of envisioning what the future of sick leave would look like, we have already begun that process. They outlined the task force on mental health as the brainchild of collective bargaining between Treasury Board and PSAC. That task force has issued three reports — which we may wish to circulate and share with the committee — that indicate some of the thinking about sick leave, wellness and mental health. It is a complex issue, and there are many facets to it.

David-Alexandre LeBlanc, Senior Research Officer, Public Service Alliance of Canada: Some of the discussions we have had with employers are around case management and return to work protocols. There is some discrepancy amongst the various departments. Not every employee is treated the same. Those are some of the discrepancies we see in the current regime.

Senator Pratte: There is the perception that the sick leave system in the public service is ripe for abuse. It's too generous and some people abuse the system. What's your view or reply to this?

Ms. Kishek: I certainly can't think of examples of evidence of rampant abuse. In fact, that's been disproven time and again. After Bill C-4 was put forward, even the Parliamentary Budget

Mme Kishek : Nous avons parlé de cette modification au comité de la Chambre et choisi de ne pas l'adopter. On veut toujours qu'elle soit apportée, mais on se penche davantage maintenant sur l'intérêt général du projet de loi. On croit qu'il rétablit en grande partie le droit à la négociation collective qui a disparu pendant plusieurs années. Nous sommes ravis qu'il soit rétabli. D'autres exemples ont été soulevés aujourd'hui sur certaines des lacunes de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. À l'époque, il y avait plusieurs versions de la loi. Il est temps qu'elle soit examinée. Nous nous attendons à avoir d'autres occasions de proposer ce genre de modifications dans un avenir rapproché. Le libellé date d'avant le projet de loi C-4. C'est ce qu'on trouvait dans la loi historique. Nous pensons avoir l'occasion de proposer cette modification à un autre moment, mais pas aujourd'hui.

Le sénateur Pratte : Dans votre présentation, vous avez parlé du fait que votre syndicat était conscient de certains problèmes concernant le régime de congés de maladie et que vous étiez prêts à travailler avec le gouvernement pour les régler. Pouvez-vous nous dire ce qui pose problème dans le régime des congés de maladie et si cela peut être réglé de façon négociée et collaborative?

Mme Kishek : Il n'y a rien qui ne peut pas être négocié. Nous avons le plaisir de représenter les travailleurs de la fonction publique et de divers autres milieux de travail partout au pays. Certains œuvrent dans le milieu universitaire et d'autres dans le secteur minier. Nous savons que nos membres participent de façon créative à l'élaboration de différentes revendications. En ce qui concerne l'avenir des congés de maladie, nous avons déjà commencé à envisager les changements possibles. Ils ont dit que l'idée de créer un groupe de travail mixte sur la santé mentale était venue de la négociation collective entre le Conseil du Trésor et l'AFPC. Le groupe de travail a publié trois rapports, que l'on peut faire circuler et partager avec les membres du comité. Il examine certaines des façons dont les congés de maladie, le bien-être et la santé mentale sont perçus. Il s'agit d'un enjeu complexe avec plusieurs facettes.

David-Alexandre LeBlanc, agent de recherche principal, Alliance de la Fonction publique du Canada : Certaines des discussions que nous avons eues avec des employeurs portent sur la gestion de cas et le protocole d'intervention pour le retour au travail. Il y a des différences entre certains ministères. Tous les employés ne sont pas traités de la même manière. Ce sont certaines des lacunes du régime actuel.

Le sénateur Pratte : Les gens croient que le régime de congés de maladie dans la fonction publique est propice aux abus. Il est trop généreux et certaines personnes en profitent. Qu'en pensez-vous?

Mme Kishek : Je n'ai pas d'exemples d'abus flagrants. En fait, cette idée a été réfutée à maintes reprises. Après que le projet de loi C-4 avait été présenté, même le directeur

Office found that the government of the day had inflated the sick leave usage numbers to favour an argument to remove sick leave from the bargaining table.

That is not borne out in reality. When you look at what the sick leave allotments come out to, it's 15 days across the year. That's 1.25 days per month. For someone with a chronic illness that is one migraine a month which is covered. It is not disproportionate with the needs of the average person. The accumulated sick leave is not monetized. It can't be withdrawn without proof of illness, without a provable need to rely on that sick leave.

I was listening to the statements made by Mr. Brison last week and the officials from the Treasury Board who indicated that of the people who retired in 2015 and 2016, about a thousand had exhausted their banks. That's easily attributable to people who, at the end of their career, are becoming increasingly sick. They need to exhaust their bank in order to depend on long-term disability, which is not easy to qualify for. It's adequate and necessary.

The Chair: Ms. Daviau, Ms. Cooper, Ms. Hendel, do you have any comments on that same question?

Ms. Daviau: I will precede my comments by letting you know where our members stand with sick leave. About 50 per cent of our members actually have more than the existing 13 weeks of short-term illness leave in their banks. Over 25 per cent actually have 26 weeks, which is the new period that we are talking about. We have some of the largest banks in the public sector, which demonstrates very little abuse of the existing sick leave system.

There are gaps. Some of the gaps include young people who haven't had an opportunity to accumulate sick leave, although statistics show they are less likely to become ill than older public servants. Another gap includes people who are experiencing chronic and recurring illnesses, which some of my colleagues referred to. Those are the people who are suffering from the gaps because, once you have used up your bank of 15 days, if you have an illness that requires more than that you get yourself in a difficult position with sick leave. Those are the people we are interested in solving those gaps for.

I wanted to sound in on this question because PIPSC, along with a couple of our other union colleagues, have been actively negotiating a new employee wellness and support plan. I believe Minister Brison referred to it during his testimony. I'm the co-chair of that committee. We are very far down the road to resolving the issues and gaps identified at the start of this process and expect to complete those negotiations by the end of this year. Although there are gaps, it is why we agreed to enter into a

parlementaire du budget avait affirmé que le gouvernement de l'époque avait exagéré certains chiffres sur la prise de congés de maladie pour appuyer son point de vue voulant que l'on élimine les congés de maladie de la table de négociation.

La réalité reflète autre chose. Les travailleurs ont le droit à 15 jours de congés de maladie par année, soit 1,25 jour par mois. Pour une personne qui souffre d'une maladie chronique, c'est l'équivalent d'une migraine par mois qui est couvert. Ce n'est pas disproportionné par rapport aux besoins de la personne moyenne. Les congés de maladie accumulés ne sont pas monétisés. On ne peut pas s'en prévaloir sans prouver qu'on en a besoin.

J'ai entendu ce qu'a dit M. Brison et les représentants du Conseil du Trésor la semaine dernière. Ils ont affirmé que de toutes les personnes qui ont pris leur retraite en 2015 et en 2016, 1 000 personnes avaient épuisé leurs banques de congés. C'est facilement attribuable au fait que les gens sont en général plus souvent malades à la fin de leur carrière. Ils doivent épuiser leurs congés afin de bénéficier des prestations d'invalidité à long terme, qui ne sont pas faciles à obtenir. C'est adéquat et nécessaire.

Le président : Madame Daviau, madame Cooper et madame Hendel, avez-vous des commentaires à faire sur cette question?

Mme Daviau : Je commencerai en vous parlant de là où se situent nos membres en ce qui concerne les congés de maladie. Environ 50 p. 100 de nos membres ont plus de 13 semaines de congés de maladie pour des maladies de courte durée dans leurs réserves. Plus de 25 p. 100 d'entre eux en ont 26. C'est de cette nouvelle durée que l'on parle. On trouve certaines des banques de congés les plus garnies dans la fonction publique, ce qui montre qu'il y a très peu d'abus en ce qui concerne le régime de congés de maladie.

Il y a des écarts. Il y a des jeunes qui n'ont pas eu l'occasion d'accumuler des congés de maladie même si les données montrent qu'ils ont moins de risques de tomber malades que d'autres fonctionnaires. Il y a également les gens qui souffrent de maladies chroniques et épisodiques que certains de mes collègues ont mentionnées. Ce sont eux qui souffrent des lacunes, car une fois qu'ils ont utilisé les 15 jours qui leur sont offerts, s'ils tombent malades et qu'ils doivent prendre des congés supplémentaires, ils se retrouvent dans une position difficile. C'est pour ces gens que l'on veut résoudre ces problèmes.

Je voulais répondre à cette question, car l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et quelques autres collègues syndicaux tentent de négocier un nouveau plan de bien-être et de soutien. Je crois que le ministre Brison en a parlé lors de son témoignage. Je suis la coprésidente de ce comité-là. Nous avons bien avancé pour résoudre les problèmes et combler les lacunes qui ont été relevées au début de ce processus. Nous nous attendons à avoir terminé les négociations

process to try to fix the sick leave regime. It affected a very small portion of our membership, but affected them very badly. We are 95 per cent down the road to solve those problems together with collaborative and fair negotiations.

Ms. Cooper: With respect to gaps, there is also a gap after the fact. Let's say somebody has cancer and has 100 days of sick leave in their bank. They have to use it all up before they are eligible for the long-term disability plan. At the end of that, when they are ready to come back to work and they have managed to get through the illness — which is not easy because the entire regime of applying and going through the process is very difficult — very few people come back 100 per cent on day one. Usually the doctor's recommendation is to come back for two or three days a week until they can build themselves up to go back to work permanently. If you have used up your sick leave, you are now coming back to work with no pay. The insurance company, for the most part, will not pay your wages for those days in that gap. So there is also a gap at the end of a sick leave, which is very difficult because people need to come back properly if they are going to have a successful return to work. If you are forcing yourself back to work for four or five days because you are getting no pay, this creates a whole other problem.

There are a number of gaps with the system, but I'd like to talk a little bit about the question with respect to potential for abuse. I think in any regime you will have someone who may attempt to do that, but for the most part, our members have a ton of sick leave. Most people, when they retire — and you have probably heard the stories from people: I have 200 days, 150 days. This is indicative of a dedicated public service who rarely uses their sick leave.

I realize the perception is out there that public servants have a lot of sick leave, but very few of them use it. When you retire with 250 or 300 sick days, you get nothing for that. It is an insurance plan that, if you are lucky, you never had to use. Those 250 days go off into the ether, and you hopefully go happily into retirement. It is not something that you get any kind of pay for, or anything else, and I know that is also a misperception.

I think the levels of abuse are very exaggerated. They could happen here and there, but mechanisms are in place to ensure that people are legitimately sick, and very rarely do we have to use them.

Ms. Hendel: With respect to the question of gaps, our members are most likely to suffer from burnout, sometimes contributed to by vicarious trauma. I think we could be doing a

d'ici la fin de l'année. Même s'il y a des lacunes, c'est pour tout cela que nous avons accepté d'entamer un processus pour tenter de régler les problèmes du régime de congés de maladie. Ce n'est qu'une petite partie de nos membres qui sont touchés, mais ils sont grandement touchés. Nous avons presque fini de résoudre ces problèmes ensemble grâce à des négociations collaboratives et équitables.

Mme Cooper : En ce qui concerne les écarts, il en restera. Si quelqu'un a un cancer et a 100 jours de congés de maladie dans sa banque, il doit tous les utiliser avant d'être admissible au régime d'assurance-invalidité de longue durée. À la fin de tout cela, quand cette personne est prête à revenir au travail et qu'elle a réussi à survivre à la maladie, ce qui n'est pas simple, car tout le processus de demande est compliqué, peu de gens reviennent à temps plein dès le premier jour. En général, le médecin recommande qu'elle revienne pour deux ou trois jours par semaine afin de rebâtir ses forces pour être en mesure de revenir au travail de façon permanente un jour. Une personne qui a utilisé tous ces jours de congés de maladie retourne donc au travail sans paye. La plupart des sociétés d'assurance ne paieront pas pour les autres jours. Donc, il y a également un écart à combler à la fin du congé de maladie, ce qui est très difficile parce que les gens doivent pouvoir revenir comme il faut s'ils veulent réussir leur retour au travail. Si on s'oblige à retourner au travail pendant quatre ou cinq jours parce qu'on n'est pas payé, cela crée un tout nouveau problème.

Effectivement, le système comporte des lacunes, mais j'aimerais aborder brièvement la question du risque d'abus. Je pense que, quel que soit le régime, il y aura toujours quelqu'un, quelque part, qui va essayer d'en profiter, mais dans la majorité des cas, nos membres ont accumulé énormément de congés de maladie. La plupart des gens, au moment de prendre leur retraite — et vous avez probablement déjà entendu plusieurs dire : j'ai 200 jours, j'ai 150 jours. Cela montre que les fonctionnaires sont dévoués et utilisent rarement leurs congés de maladie.

On a l'impression que les fonctionnaires ont beaucoup de congés de maladie, mais en fait, très peu les utilisent. Si vous prenez votre retraite avec 250 ou 300 jours de congé de maladie en réserve, vous ne recevrez rien en échange. Il s'agit d'un régime d'assurance que, si vous êtes chanceux, vous n'aurez jamais besoin d'utiliser. Ces 250 jours de congé accumulés seront perdus, alors que vous partirez joyeusement à la retraite. Vous ne recevrez aucune forme de rémunération en contrepartie, et je sais que les gens se font aussi une idée fausse à ce sujet.

Je crois que ces histoires d'abus sont très exagérées. Il peut y en avoir ici et là, mais des mécanismes sont en place pour vérifier que les gens sont réellement malades, et il est très rare que nous devions les utiliser.

Mme Hendel : En ce qui concerne les lacunes, nos membres vont probablement, à un moment ou à un autre, souffrir d'épuisement professionnel, parfois indirectement causé par des

better job of managing their workload and mental health so they don't reach that state of absolute inability to come to work because they have been pushed past their breaking point. That's where I see a gap.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Moncion: Ms. Daviau, you mentioned your negotiations with Treasury Board to reach a new agreement on short-term and long-term disability and mental health. What are the benefits of this ongoing negotiation in relation to Bill C-62, for sick leave specifically?

[*English*]

Ms. Daviau: The lion's share of those negotiations is related to sick leave. That's really what it's about, under a different name: Employee Wellness Support Program. But the importance of this regime we are speaking of is that it doesn't just talk about days off; it talks about wellness, case management, proper centralized oversight of the way illnesses are classified and treated within the public service. It also starts to look at domestic violence and other related issues that can be addressed through employee wellness. Our members have done amazing work in advancing in those other areas as well.

The point we are trying to make is that there is no need for Division 20 of Bill C-59. There is no need for it because we have all the mechanisms that have worked for us since the late 1960s, when we started negotiating with the federal public service, to actually get together and do this the right way. We have demonstrated clearly to this point that it's quite possible, without a gun to our heads and without legislation that goes against our Charter rights to freely negotiate on behalf of our members.

[*Translation*]

Senator Moncion: My question is more specific than that. There are some important changes in the new negotiation document. It refers to the number of days during which an employee may receive their full salary with short-term and long-term disability insurance. So why do employees still need 15, 200 or 300 days of sick leave in the bank?

[*English*]

Ms. Daviau: I'm hesitant to talk about the details of that agreement because we haven't finalized our negotiations on it. However, we did have a detailed agreement going into those

épreuves difficiles qu'ils traversent. Je pense que nous devrions mieux gérer leur charge de travail et leurs problèmes de santé mentale, de sorte qu'ils n'en arrivent pas au point où ils ne peuvent plus du tout travailler parce qu'ils sont au bord de l'abîme. C'est là où je constate une lacune.

Le président : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : Madame Daviau, vous avez fait référence aux négociations que vous avez avec le Conseil du Trésor au sujet d'une nouvelle entente pour les invalidités de courte et de longue durée et pour la santé mentale. Pourriez-vous nous indiquer quels sont les avantages de cette négociation qui est en cours par rapport au projet de loi C-62, en ce qui concerne spécifiquement les congés de maladie?

[*Traduction*]

Mme Daviau : La plus grande partie de ces négociations touche les congés de maladie. C'est vraiment de cela qu'il s'agit, sous un nom différent: le Programme de soutien au mieux-être des employés. Toutefois, ce régime ne se résume pas seulement aux congés; il mise sur le mieux-être, la gestion de cas et un processus de suivi centralisé pour ce qui est de la façon dont les maladies sont classées et traitées au sein de la fonction publique. On commence aussi à tenir compte des problèmes de violence conjugale et d'autres problèmes connexes qui pourraient nuire au bien-être des employés. Nos membres ont accompli un travail remarquable en faisant avancer ces dossiers également.

Ce que nous essayons d'expliquer ici, c'est que la section 20 du projet de loi C-59 est inutile. On n'en a pas besoin puisque nous avons déjà des mécanismes qui fonctionnent bien depuis la fin des années 1960, lorsque nous avons entrepris des négociations avec la fonction publique fédérale afin de collaborer et de faire les choses correctement. Jusqu'ici, nous avons montré qu'il était tout à fait possible de le faire, sans qu'on ait besoin de fusil sur la tempe ou de mesure législative qui va à l'encontre de nos droits, garantis par la Charte, de négocier librement au nom de nos membres.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : Ma question est plus ciblée que cela. Il y a d'importants changements dans le nouveau document de négociation. On y parle du nombre de jours avant lesquels l'employé peut avoir accès à son salaire complet avec l'assurance invalidité de courte et de longue durée. En fait, quelle est la nécessité d'avoir encore des banques de congés de maladie de 15, 200 ou 300 jours?

[*Traduction*]

Mme Daviau : J'hésite à donner les détails de cette entente, étant donné que le processus de négociation n'a pas été finalisé. En revanche, avant d'entreprendre ces négociations, nous étions

negotiations about some baseline provisions so that we would have the same understanding of where we were going. Some of these statistics are in there. We had identified that there would be nine days of sick leave that people could use for individual illnesses. So if you had a cold and were off for a couple of days — a migraine, if you will — that isn't related to a chronic and recurring illness, in that case, after three days, once you hit your fourth day, that's covered off by a new sick leave regime for shorter-term illnesses.

However, any leave you take that is three days and less would have to be covered off by those nine days — with the exception of those with chronic and recurring illnesses, who would be treated differently because they are sometimes having to take a day a week, or two days a week, and are not necessarily accumulating more than three days of leave. Those people would be identified, case managed, and even their one day of leave to get radiation therapy, receive treatment for their diabetes, or whatever the case may be, would be covered as part of the shorter-term regime at 100 per cent of their salary.

Senator Moncion: Thank you.

Ms. Daviau: Did that get all the way there?

Senator Moncion: You're almost there. It's how it has impacted in Bill C-62.

Ms. Daviau: Bill C-62 is to reverse the legislation that essentially gave the government the right to make all these determinations on their own without negotiating. So how it applies is that we have demonstrated that there is no need for legislation like Bill C-59 because those negotiations have occurred quite successfully and addressed the issues that both the government and we raised at the start of this process. So that's the linkage. The legislation was simply a trigger for the government to be able to do whatever it wanted. That was unnecessary, because it's been able to do what it needed to do based on facts and evidence and a meaningful negotiation process.

Senator Moncion: If the new program is signed on and brought forward, then the sick leave that is within Bill C-62 can then be changed because you won't be needing these banks of sick leave?

Ms. Daviau: The provisions that they proclaim to want to adjust through Bill C-59 are being meaningfully negotiated through our process. Yes, you are correct; they wouldn't need Bill C-59 or the triggers that exist in Bill C-59 because all of those matters are currently under negotiation between our union and the Treasury Board Secretariat.

parvenus à une entente détaillée sur certaines dispositions de base afin que tous comprennent bien les objectifs visés. Nous avions déterminé que neuf congés de maladie seraient accordés pour cause de maladie. Par conséquent, si vous devez vous absenter pour quelques jours en raison d'un rhume — d'une migraine, par exemple — ou d'un problème de santé qui n'est pas lié à une maladie chronique récurrente, dans ce cas, après trois jours, soit à votre quatrième journée, vous êtes couverts par un nouveau régime de congés de maladie pour des maladies de courte durée.

Cependant, tout congé de trois jours et moins serait déduit de ces neuf jours — à l'exception des personnes atteintes d'une maladie chronique ou récurrente, qui seraient traitées différemment, puisqu'elles doivent parfois s'absenter un ou deux jours par semaine, sans nécessairement accumuler plus de trois jours de congé. Ces personnes seraient identifiées et feraient l'objet d'une gestion de cas. Même si elles ne prennent qu'une seule journée de congé pour recevoir leur radiothérapie ou leur traitement pour leur diabète, selon le cas, elles auraient droit à leur plein salaire pour cette journée au titre du régime de congés de maladie de courte durée.

La sénatrice Moncion : Merci.

Mme Daviau : Est-ce que cela répond à votre question?

La sénatrice Moncion : Presque. Je m'intéresse aux répercussions sur le projet de loi C-62.

Mme Daviau : Le projet de loi C-62 abroge une loi qui donnait essentiellement au gouvernement le droit de prendre toutes ces décisions de façon unilatérale, et ce, sans négociation. Nous avons démontré qu'il n'était pas nécessaire d'avoir une mesure législative comme le projet de loi C-59, puisque ces négociations ont été couronnées de succès et nous ont permis de régler les questions que le gouvernement et nous-mêmes avions soulevées au début du processus. Le projet de loi donnait carte blanche au gouvernement. Ce n'était pas nécessaire, car le gouvernement a pu faire ce qui s'imposait en s'appuyant sur des données probantes et en menant de véritables négociations.

La sénatrice Moncion : Si le nouveau régime est approuvé, à ce moment-là, les congés de maladie prévus dans le projet de loi C-62 pourront être modifiés puisqu'on n'aura plus besoin de ces réserves de congés de maladie?

Mme Daviau : Les dispositions qu'ils affirment vouloir pour apporter des ajustements dans le cadre du projet de loi C-59 sont négociées sérieusement. Vous avez tout à fait raison; on n'aurait pas besoin du projet de loi C-59 ni des éléments déclencheurs prévus dans le projet de loi parce que toutes ces questions font actuellement l'objet de négociations entre notre syndicat et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Senator Moncion: Is it the same negotiations for all the —

Ms. Daviau: No. There were two sets of negotiations under way. The PSAC had signed a memorandum of agreement, and we had signed a memorandum of agreement. I can't speak for the process under theirs but just the one under ours, which also includes representation from CAPE, Canadian Association of Professional Employees; IBEW, International Brotherhood of Electrical Workers; and ACFO, Association of Canadian Financial Officers, where Deborah Cooper used to be a representative.

I also want to point out that although Deborah Cooper is representing CAPE today, her last job was as General Secretary of the National Joint Council, which is where employer and labour come together to resolve a lot of problems like this. So don't hesitate to dig into her insight as to how the employer views these negotiations.

The Chair: Ms. Cooper, the floor is yours.

Ms. Cooper: Up until June I was General Secretary of the National Joint Council. The point I would like to make is not specific to Bill C-62 and sick leave, although at the National Joint Council we do oversee appeals to the disability and dental plans and negotiations for the health care plan. In my experience, anything that is meaningfully negotiated between the parties is far better than anything that is imposed on the parties unilaterally. It's hard for the unions to come back and say: We didn't like that. You did something — riling up the members, talking to the Canadian public and saying this is not something we wanted. When you work together, not only do you end up with something that everyone has bought into, but you have received the input that the unions have that the employer doesn't always have.

We hear things from members that are different from what the employer hears. We have statistics that are different from what the employer gathers. It behooves everyone to put all of that together to come up with the best possible plan you can.

Under the legislation we are hoping to appeal, this was changing everything into unilateral decisions. This is exactly what we think should be changed to make sure that we have that input. At the National Joint Council, that works for a lot of things. We sit together and work through a number of directives to ensure they work together. This is exactly what we are looking for today — a quick approval of this — so we can get back to the regime where we had meaningful consultations on all issues with respect to labour relations.

La sénatrice Moncion : Ce sont les mêmes négociations pour tous les...

Mme Daviau : Non. Il y avait deux séries de négociations en cours. L'AFPC a signé un protocole d'entente, tout comme nous d'ailleurs. Je ne peux pas me prononcer sur leur processus, mais je peux vous parler du nôtre, auquel ont participé notamment des représentants de l'ACEP, soit l'Association canadienne des employés professionnels; de la FIOE, c'est-à-dire la Fraternité internationale des ouvriers en électricité; et de l'ACAF, l'Association canadienne des agents financiers, dont Deborah Cooper était représentante.

Par ailleurs, j'aimerais préciser que même si Deborah Cooper représente l'ACEP aujourd'hui, le dernier poste qu'elle a occupé est celui de secrétaire générale du Conseil national mixte, lequel réunit les parties patronale et syndicale pour régler des problèmes comme ceux-ci. Par conséquent, n'hésitez pas à lui poser des questions sur la façon dont l'employeur perçoit ces négociations.

Le président : Madame Cooper, la parole est à vous.

Mme Cooper : Jusqu'à juin dernier, j'étais secrétaire générale du Conseil national mixte. Le point que je voudrais soulever ne concerne pas précisément le projet de loi C-62 ni les congés de maladie, même si le Conseil national mixte est chargé d'examiner les appels qui lui sont présentés relativement aux régimes de prestations d'invalidité et de soins dentaires et de superviser les négociations concernant le régime de soins de santé. D'après mon expérience, tout ce qui fait l'objet de véritables négociations entre les parties est nettement mieux que ce qui pourrait leur être imposé de façon unilatérale. Il est difficile pour les syndicats de dire : nous n'aimons pas ça. Nous rallions les membres, nous parlons au public canadien et nous disons que ce n'est pas ce que nous voulions. Lorsqu'on travaille en collaboration, non seulement on se retrouve avec quelque chose qui a reçu l'assentiment de tous, mais on recueille aussi des points de vue dont l'employeur n'a pas toujours nécessairement connaissance.

Les syndicats donnent un autre son de cloche. Nos statistiques diffèrent de celles de l'employeur. Il nous incombe donc à tous de travailler ensemble pour en arriver au meilleur régime possible.

Au titre du projet de loi que nous souhaitons abroger, toutes les décisions étaient prises de façon unilatérale. C'est exactement ce qui doit changer pour que nous puissions contribuer au processus. Au Conseil national mixte, cela fonctionne très bien. Nous nous réunissons et nous élaborons conjointement des directives qui satisfont les deux parties. C'est exactement ce que nous voulons aujourd'hui. Nous espérons que ce projet de loi sera adopté rapidement afin que nous revenions au régime où l'on menait de véritables consultations sur toutes les questions ayant trait aux relations de travail.

[*Translation*]

Senator Forest: Let me say something from the outset. Various sectors are striving for gender balance. I see that women are very highly represented in this sector, in which you look after your colleagues' interests and negotiate good working conditions. I commend you for that. Mr. LeBlanc must feel like many women do in certain activities. Enjoy it!

Further to the remarks by my colleague Senator Pratte, regarding your request to remove clauses 121(2)a), 123(6)a) and 127(6)a from amending clause 9, did I understand correctly that this is no longer an issue for you at this time?

[*English*]

Ms. Hendel: It is not being proposed at this time, whether it is still an issue is open for debate, but we anticipate there will be a review of the whole public sector Labour Relations Act in the future, and we will have other opportunities at that time.

Ms. Daviau: I wanted to say exactly that. What we are doing here is setting the field back to where it was before the passing of this legislation. It's not an admission that this environment was perfect, only that it was a whole lot better than where we stand today. I expect the government will want to enter into a meaningful consultation on what still needs to be tweaked and fixed for negotiations to be most efficient and effective for all parties. Changes such as that can be brought up at that time.

For the moment, the simplest thing to do is set it back to an environment that we worked with for the better part of the last 60 years so that we can just get down to the business of negotiating collective agreements and go back to serving Canadians, which is what we do best.

[*Translation*]

Senator Forest: So, the whole is more important than certain details within it.

Ms. Hendel, I was a bit surprised to hear you say that, if one of your members had a case and got sick, they would not be able to spend the day preparing the case and would then have to do unpaid overtime for that purpose. I do not understand how things work in the private sector. If lawyers in the private sector are sick when they have a case with a court deadline, how does that work? Can you explain what happens in such a situation?

[*Français*]

Le sénateur Forest : J'aurais un commentaire à faire, d'entrée de jeu. Dans plusieurs secteurs d'activité, on recherche la parité hommes-femmes. Je m'aperçois que, dans ce secteur, où vous veillez aux intérêts de vos collègues et négociez de bonnes conditions de travail, la présence féminine est très forte. Je vous en félicite. M. LeBlanc doit se sentir comme bien des dames se sentent dans certaines activités. Profitez-en pleinement!

Pour donner suite à l'intervention de mon collègue, le sénateur Pratte, concernant votre demande de retirer, à l'article modificatif 9, les alinéas 121(2)a), 123(6)a) et 127(6)a), ai-je bien compris que ce n'est plus un enjeu pour vous, à l'heure actuelle?

[*Traduction*]

Mme Hendel : Ce n'est pas proposé en ce moment, et pour ce qui est de savoir s'il s'agit toujours d'un enjeu, on pourrait en débattre, mais nous nous attendons à une révision de l'ensemble de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral à l'avenir, et nous aurons d'autres occasions de nous exprimer à ce moment-là.

Mme Daviau : C'est exactement ce que je voulais dire. Nous voulons revenir à ce que nous avions avant l'adoption de cette mesure législative. Cela ne veut pas dire que tout était parfait, mais cela valait bien mieux que ce que nous avons en ce moment. Je m'attends à ce que le gouvernement veuille tenir des consultations sérieuses sur ce que l'on doit modifier et corriger pour avoir un bon processus de négociation pour toutes les parties. Les changements comme ceux-ci peuvent être soulevés à ce moment-là.

Pour le moment, la chose à faire est de rétablir le régime de relations de travail qui était en place pendant une bonne partie des 60 dernières années afin que nous puissions négocier les conventions collectives et continuer de défendre les intérêts des Canadiens, ce que nous faisons le mieux.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Donc, le tout est plus important que certains détails à l'intérieur.

Madame Hendel, j'étais un peu surpris de vous entendre dire que, si l'un de vos membres avait une cause et qu'il était malade, ce qui l'empêcherait de consacrer sa journée à préparer sa cause, il devait le faire en heures supplémentaires sans rémunération. Je ne comprends pas comment cela se passe au privé. Si des avocats ou des avocates au privé tombent malades lorsqu'ils ont une cause avec une échéance de comparution, comment est-ce que ça fonctionne? Pouvez-vous m'expliquer la réalité de cette situation?

[*English*]

Ms. Hendel: We are one of the only two bargaining units in the federal government, I believe, that does not have overtime as part of our collective agreement. What we do have is more control over our hours of work. We have a collective agreement that requires us to work an average. We certainly far surpass that average. We have some flexibility with respect to how we structure our work.

It is also true that the nature of our files makes benchmarking challenging. The question of how long it should take me to prepare my murder case is not easy to answer either by someone who is supervising or even by me. I think it will be an easy murder case, and then something unexpected happens or develops over the course of the preparation of a file or even the conduct and carriage of the prosecution. A witness may become incapacitated, die or change their testimony. There are all kinds of dynamism in the nature of litigation.

It is difficult to control the work. Like lawyers in the private sector who don't get overtime, control over our workload is seen as a priority for our members. That is one of the reasons why we negotiated as one of the very few groups that are represented for flexible hours of work as opposed to paid overtime.

[*Translation*]

Senator Forest: I am not trying to ruin your argument, but if I understand correctly, it is similar to the system for managers who do not have paid overtime as such.

[*English*]

Ms. Hendel: No. I think professors and lawyers are the two groups that work in the federal government that don't have overtime. Management has some flexibility. We have a provision for management leave. We can be given some discretionary time off, after the fact, to compensate for exceptional circumstances. It is not entirely as rigid as that, but it is generally a very small fraction of the supplementary hours that we are working.

[*Translation*]

Senator Forest: In conclusion, if you are preparing a case and get sick and work overtime, your supervisor could for instance give you a long weekend or some compensatory time.

[*Traduction*]

Mme Hendel : Si je ne me trompe pas, nous sommes l'une des deux seules unités de négociation du gouvernement fédéral dont la convention collective ne renferme pas de dispositions sur les heures supplémentaires. Ce que nous avons, par contre, c'est un meilleur contrôle de nos heures de travail. Nous avons une convention collective qui exige que nous travaillions une moyenne d'heures. Chose certaine, nous dépassons de beaucoup cette moyenne, mais nous avons une certaine souplesse quant à l'organisation de nos heures de travail.

Il est vrai que la nature de nos dossiers fait en sorte qu'il est difficile de respecter une norme. Il n'est pas facile pour moi ni pour mon superviseur d'estimer le temps qu'il me faudra pour préparer mon dossier de meurtre. Parfois, je pense que ce sera un cas facile, et finalement, il y a un imprévu qui survient durant la préparation du dossier ou même pendant le déroulement des poursuites. Un témoin peut devenir invalide, mourir ou changer son témoignage. Il y a toutes sortes d'éléments qui entrent en ligne de compte.

Il est difficile de contrôler notre charge de travail. À l'instar des avocats dans le secteur privé qui ne sont pas payés pour les heures supplémentaires qu'ils font, le contrôle de la charge de travail est une priorité pour nos membres. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous sommes l'un des rares groupes à avoir négocié un horaire de travail souple plutôt que la rémunération des heures supplémentaires.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Je ne veux pas tuer votre argument, mais si je comprends bien, c'est un peu comme le régime des cadres, où il n'y a pas d'heures supplémentaires en tant que telles.

[*Traduction*]

Mme Hendel : Non. Je pense que les professeurs et les avocats sont les deux groupes qui travaillent pour le gouvernement fédéral qui ne sont pas rémunérés pour leurs heures supplémentaires. La direction a une certaine marge de manœuvre. Notre convention prévoit une disposition sur le congé de direction. Les employés qui n'ont pas droit au paiement de leurs heures supplémentaires peuvent se voir accorder un congé discrétionnaire rémunéré à titre de compensation, à la suite de circonstances exceptionnelles. Ce n'est pas aussi rigide que cela, mais cela représente en général une très petite proportion des heures supplémentaires que nous travaillons.

[*Français*]

Le sénateur Forest : En conclusion, si vous préparez une cause, que vous tombez malade et que vous y travaillez des heures supplémentaires, votre supérieur peut vous accorder, par

[*English*]

Ms. Hendel: There is a mechanism to be provided with some leave.

[*Translation*]

It is not a pay increase, but rather days of paid leave. It is a small number of days, but it does exist.

Senator Forest: In closing, I am very concerned about recruiting the next generation, considering the country's demographics. All organizations are facing this problem. Do you think the bill will help make the public service a more attractive place to work?

[*English*]

Ms. Hendel: I can start. It certainly is an improvement. It is a step in that direction. Everyone before you has said that there are still some issues. It can still benefit from being modernized, but it is a reversal of some things that made working for the federal government very unattractive.

Ms. Daviau: I want to let you know that we are not replaced when we are sick. It is just a question of working harder in the days to come. I also wanted to qualify something on overtime. Your boss is not likely to give you overtime pay, even for those of us who collect overtime pay, in order to make up for work you didn't get done yesterday when you were sick. It is usually about their priorities and their deadlines that drive them to want to pay out overtime to employees.

I wanted to give you context on overtime. When unions negotiate overtime provisions at time and a half or double time in pay, the reason for it is that we want to discourage the employer from using employees for overtime. We want to encourage the employer to have proper levels of resources so that overtime isn't required. That goes right back to the whole notion of wellness, burnout and balance. I think you all recognize the need for some balance in life also; therefore, a job that has long demands of overtime may put a lot of money in your pocket but may not do anything for your overall wellness in the long term.

We are not in favour of finding opportunities to do overtime; it is the reverse. Nonetheless, we are not replaced when we are sick. That work has to be picked up by other colleagues who have to work harder or you need to do it when you return. The cost of sick leave is a bit of a misnomer when the government

exemple, un long week-end ou une forme de compensation en temps.

[*Traduction*]

Mme Hendel : Il y a un mécanisme pour nous accorder des congés.

[*Français*]

Ce n'est pas une augmentation salariale, mais ce sont des jours de congé payés. C'est un petit nombre, mais ça existe.

Le sénateur Forest : En terminant, je suis vraiment préoccupé par la relève quand on regarde la situation démographique du pays. L'ensemble des organisations sont aux prises avec ce phénomène. Est-ce que, pour vous, le projet de loi va contribuer à faire de la fonction publique fédérale un milieu de travail plus attrayant?

[*Traduction*]

Mme Hendel : Je peux commencer. Il s'agit certainement d'une amélioration. C'est un pas dans la bonne direction. Tous les témoins vous ont dit que des problèmes persistent. Évidemment, il peut être avantageux de moderniser les relations de travail, mais il faut revenir sur certaines choses qui ont fait en sorte qu'il est peu attrayant de travailler pour le gouvernement fédéral.

Mme Daviau : Je précise que nous ne sommes pas remplacés lorsque nous sommes malades. Il faut donc mettre les bouchées doubles à notre retour. J'aimerais apporter une nuance au sujet des heures supplémentaires. Il est peu probable que votre patron vous accorde des heures supplémentaires, même pour ceux qui y ont droit, pour rattraper le retard causé par votre absence. C'est habituellement leurs priorités et leurs échéanciers qui poussent les patrons à demander à leurs employés de travailler des heures supplémentaires.

J'aimerais mettre les choses en contexte. Lorsque les syndicats négocient une rémunération à taux et demi ou à taux double, c'est en fait pour décourager l'employeur d'avoir recours aux heures supplémentaires. Nous encourageons plutôt l'employeur à se doter des ressources suffisantes pour éviter les heures supplémentaires. Cela nous ramène à la notion de mieux-être, d'épuisement professionnel et d'équilibre. Je pense que nous reconnaissons tous la nécessité de parvenir à un équilibre dans la vie; par conséquent, un travail qui exige beaucoup d'heures supplémentaires peut être avantageux sur le plan financier, mais peut nuire au bien-être général de l'employé à long terme.

Nous n'encourageons pas les possibilités d'heures supplémentaires, bien au contraire. N'empêche que nous ne sommes pas remplacés lorsque nous sommes malades. Par conséquent, ce sont nos collègues qui doivent absorber notre charge de travail ou nous qui devons mettre les bouchées doubles

first passed this legislation. The cost is more of an accounting exercise than it is an actuality in terms of dollars and cents.

[*Translation*]

Ms. Cooper: May I add something in response to your question?

[*English*]

You are asking if Bill C-62 will help bring back recruitment and retention. I think it can do nothing but assist with that. This is about engagement of the public service, engagement of the students who might want to join the public service when they are graduating from university or elsewhere. If you have something that dictates how things will be done unilaterally, it is hard to get the engagement of the current employees. People want to be part of it. They want to feel like they are part of it. Bill C-62 brings that back.

[*Translation*]

Ms. Roy: As to attracting and retaining a new and younger workforce to replace the people who are retiring, I would simply point out that unions are facing the same problems as the employer, namely, encouraging their younger members to step in. Unless Bill C-62 is passed, it will be much less appealing to work for one's public service union since the main obstacle for us all is the legislation that gives the employer all the power.

Let there be no mistake, Bill C-4 completely changes the balance by giving the employer too much power and making the bargaining process completely unfair.

Finally, to respond to something Senator Moncion said, Bill C-59 is not null land void.

[*English*]

Bill C-59 is not a moot bill.

[*Translation*]

So if Bill C-59 remains in force, the employer will continue to have that opportunity at any time, regardless of the status of bargaining, to change the existing sick leave and disability regime, which once again gives the employer the power to do that. So, yes, Bill C-62 is very important, not only for employee engagement, but also for the engagement of union members.

Senator Forest: Thank you.

à notre retour. Le coût des congés de maladie ne reflétait pas la réalité lorsque le gouvernement a adopté ce projet de loi au départ. Il s'agit davantage d'un exercice comptable que d'un montant en dollars et en cents.

[*Français*]

Mme Cooper : Puis-je ajouter quelque chose en réponse à votre question?

[*Traduction*]

Vous demandez si le projet de loi C-62 va contribuer au recrutement et au maintien en poste de l'effectif. Je pense qu'il ne peut faire autrement que d'aider dans ce sens. Il s'agit de la mobilisation de la fonction publique, de l'engagement des étudiants qui pourraient vouloir entrer dans la fonction publique à la fin de leurs études universitaires ou autre. Si on impose une façon de faire de manière unilatérale, il sera difficile d'obtenir la participation des employés actuels. Les gens veulent avoir l'impression de participer. Le projet de loi C-62 ramène cet aspect.

[*Français*]

Mme Roy : Quant à l'enjeu d'attirer et de maintenir une main-d'œuvre nouvelle et plus jeune afin de remplacer les gens qui prennent leur retraite, je veux simplement souligner que les syndicats font face au même défi que l'employeur, c'est-à-dire d'inciter ses membres plus jeunes à passer à l'action. Sans le passage du projet de loi C-62, ça devient beaucoup moins intéressant d'être engagé dans son syndicat au sein de la fonction publique, parce qu'on a comme obstacle principal la législation qui donne tous les pouvoirs à l'employeur.

Il ne faut pas se leurrer, le projet de loi C-4 change entièrement l'équilibre en donnant trop de pouvoir à l'employeur et en rendant le processus de négociation complètement injuste.

Enfin, le projet de loi C-59, pour faire suite à un commentaire de la sénatrice Moncion, n'est pas devenu caduc.

[*Traduction*]

Le projet de loi C-59 n'est pas devenu caduc.

[*Français*]

En effet, si le projet de loi C-59 demeure en vigueur, l'employeur continue à bénéficier de cette occasion à tout moment, peu importe l'état des négociations, de changer le régime existant qui gouverne les congés de maladie et le système d'invalidité, ce qui redonne entièrement ce pouvoir à l'employeur. Donc, oui, le projet de loi C-62 est très important, pas seulement pour l'engagement des employés, mais aussi pour l'engagement des syndicalistes.

Le sénateur Forest : Merci.

[*English*]

The Chair: Ms. Kishek, do you have any comments to add on that one?

Ms. Kishek: I will add a small point regarding members' involvement in unions. Our bargaining proposals at PSAC come from the membership. They are driven by members' involvement in the bargaining process that starts with bargaining conferences that invite hundreds of members to attend and put forward their proposals. We welcome proposals through other mechanisms. And those members are then elected and sit as part of our bargaining team. So the more ways in which we can engage them and say that their views will be heard, that the employer will not put the kibosh them and come with a unilateral proposal on something as crucial as sick leave, the more engagement that we will have. And it is because of member involvement that we will be able to get creative. As Mr. Brison likes to say, agile public service; those ideas will be coming from the membership through union involvement.

The Chair: Before the chair recognizes Senator Deacon from Nova Scotia, I have a question. Since we are talking about deterrence and/or relief, in your experience — I know PSAC because Mr. Aylward was here and gave a presentation on the Phoenix report — would Phoenix be a deterrent to encouraging young, bright people to come to the government?

Ms. Kishek: Absolutely. It has made a lot of workers feel disempowered. I don't know if there is another way to state that more plainly, but I think you are absolutely right.

Ms. Hendel: To add to that, a young lawyer has gone through at least three years of undergraduate work, except in Quebec, and three years of law school, followed by bar admission process. That is extremely costly. When they start their careers, most of them — most of us — are heavily in debt. The idea of not knowing if you are going to be paid when or correctly is a significant concern.

The Chair: Thank you.

Ms. Cooper, do you have a comment?

Ms. Cooper: Absolutely. There is no other way to put it. You hear about it all the time. I have had people say to me, "If this were in the private sector, people would just not be working." That is an amazing testament to what public servants do, because people are showing up to work even though they are not getting paid properly.

[*Traduction*]

Le président : Madame Kishek, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Kishek : J'aimerais faire une petite remarque concernant la participation des membres aux syndicats. Les propositions faites par l'AFPC dans le cadre des négociations proviennent des membres. Elles reposent sur la participation des membres au processus de négociation, à commencer par les conférences auxquelles des centaines de membres sont invités à participer et à y présenter leurs idées. Nous acceptons aussi les propositions au moyen d'autres mécanismes. Ces membres sont ensuite élus et font partie de notre équipe de négociation. Plus nous pouvons les amener à participer en leur disant qu'on tiendra compte de leurs points de vue, que l'employeur ne rejettera pas leurs idées et qu'il ne soumettra pas une proposition unilatérale sur une question aussi cruciale que les congés de maladie, plus la participation sera importante. Et c'est grâce à la participation des membres que nous pouvons faire preuve de créativité et devenir une fonction publique agile, comme M. Brison se plaît à le dire. Ce sont nos membres qui sont à l'origine de toutes ces idées.

Le président : Avant de donner la parole au sénateur Deacon, de la Nouvelle-Écosse, j'ai une question à poser par rapport aux conditions de travail attrayantes ou rébarbatives. En vous fondant sur votre expérience — je sais en partie ce qu'en pense l'AFPC parce que M. Aylward a fait une présentation ici au sujet du rapport sur Phénix —, croyez-vous que le système de paie Phénix peut décourager de jeunes gens brillants de se joindre à la fonction publique?

Mme Kishek : Sans aucun doute. Beaucoup d'employés se sont sentis impuissants. Je ne saurais vous répondre plus clairement : vous avez tout à fait raison.

Mme Hendel : Je voudrais ajouter quelque chose. Les avocats en devenir doivent faire au moins trois années d'études de premier cycle, sauf au Québec, et trois années de droit, puis suivre le processus d'admission au barreau. C'est un cheminement extrêmement coûteux. En début de carrière, la plupart d'entre eux — d'entre nous — sont lourdement endettés. La possibilité de ne pas savoir s'ils recevront une paie ou si celle-ci sera versée dans les temps ou sans erreur n'est pas une question à prendre à la légère.

Le président : Merci.

Madame Cooper, voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Cooper : Je suis tout à fait d'accord. Il n'y a pas d'autres façons de voir la situation. Les gens n'arrêtent pas d'en parler autour de nous. On m'a notamment dit : « Si cette situation avait lieu dans le secteur privé, les employés cesseraient tout simplement de travailler. » C'est tout à l'honneur des fonctionnaires : ils font leur travail même s'ils ne sont pas rémunérés correctement.

It is having an impact all over the place, even in terms of donations to the United Way. People don't want to mess with their paycheque in any way, shape or form because of Phoenix. I would think this would be impacting recruitment. And I hear the question, no matter where I go in the country. We have members all over the country and to be frank, I don't always hear questions specific to the public service when I am in Alberta, New Brunswick or wherever I may be, but I hear this one everywhere. People are asking me about Phoenix. If people are asking, that means the students are aware.

By the way, talking about engagement and meaningful consultation, I would say that there was not that in the development of Phoenix.

The Chair: Thank you, Ms. Cooper.

Ms. Daviau: I think 100 per cent that is factoring into recruitment issues. However, I would be remiss if I didn't point out we already started having recruitment and retention issues before Phoenix took place, certainly of those in my professional membership. Those are problems that are likely not for this committee today but a lot of them are related to compensation and terms and conditions of employment.

But I can also raise such issues like tax fairness or scientific integrity having factored into our members' commitments or decisions as to whether or not they wanted to work in the federal public service. In fact, a few years ago I was going around presenting to young people why the current state of affairs was not acceptable for new professionals to come enter the public service.

I don't want to hang recruitment and retention issues simply on Phoenix. In fact, I continue to be utterly amazed at the amazing commitment of public servants during this time. We are coming up on three years of some of the most untenable situations you can imagine — people putting off getting married, having families, retiring, big life decisions like that; not being able to put their kids into hockey or whatever. It most certainly has to have an impact on recruitment and I am sure we will see that on the numbers as they start to flow out.

The Chair: We don't want to deviate from Bill C-62.

Ms. Daviau: I know, but you said Phoenix and you triggered something.

Les répercussions sont multiples, même en ce qui concerne les dons à Centraide. Les employés ne veulent prendre absolument aucun risque en modifiant les données dans Phénix. Je crois que la situation doit également nuire au recrutement. On me parle de Phénix, peu importe où je me trouve au Canada. L'association compte des membres des quatre coins du pays. En toute franchise, on me pose parfois des questions qui ne portent pas uniquement sur la fonction publique lorsque je suis en Alberta, au Nouveau-Brunswick ou ailleurs, mais le système de paie revient à tous coups. Les gens me posent des questions sur Phénix. Si on en parle autant, c'est que les jeunes sont aussi au courant.

Soit dit en passant, au sujet de la mobilisation et des consultations en bonne et due forme, on n'y a pas eu recours pendant le développement de Phénix.

Le président : Merci, madame Cooper.

Mme Daviau : Je suis convaincue que cette situation accentue la difficulté d'assurer la relève. Je m'en voudrais toutefois de ne pas souligner que nous avions déjà des problèmes de recrutement et de rétention avant la mise en place de Phénix, et c'est particulièrement vrai pour les professionnels représentés par mon association. Ces questions ne font probablement pas partie du sujet étudié par le comité aujourd'hui, mais plusieurs d'entre elles touchent à la rémunération et aux conditions d'emploi.

Je peux également dire que des problèmes comme ceux liés à l'équité fiscale et à l'intégrité scientifique ne sont pas étrangers au fait que nos membres hésitent à travailler au sein de la fonction publique fédérale. Il y a quelques années, j'ai fait une tournée de présentations devant des jeunes pour expliquer pourquoi l'état actuel des choses décourageait les professionnels en début de carrière de se joindre à la fonction publique.

Les problèmes de recrutement et de rétention ne découlent pas seulement de Phénix. En fait, je suis toujours aussi impressionnée par l'engagement extraordinaire dont font preuve les fonctionnaires. Nous vivons depuis près de trois ans des situations parmi les plus intenables qu'on puisse imaginer. Des gens reportent leur mariage, le moment de fonder une famille, leur retraite et d'autres grandes décisions de la sorte. Des employés n'ont pas les moyens d'inscrire leurs enfants à une ligue de hockey ou à d'autres activités. C'est évident que Phénix a des répercussions négatives sur le recrutement. Je ne doute pas que les données qui seront publiées le démontreront.

Le président : Il est important de ne pas s'éloigner du projet de loi C-62.

Mme Daviau : J'en suis consciente, mais le fait de parler de Phénix nous pousse à aborder d'autres sujets.

Senator C. Deacon: Thank you to each of you for your presentations today. I come from the world of tech start-ups and I identify with what your workers do every day because the best legislation, strategy and policy all comes down to execution. You have to get people that "get 'er done."

Most of you touched on the issue of productivity. To me, productivity is a key element of generating pride and health and happiness in any job. If we feel really productive, are doing good work and we have benchmarks against which to measure that, I think we go home every day feeling satisfied and share that in our lives.

I have a tough time judging so many of the elements of this bill because it comes from a world that is completely separate to me. I am a new senator and I come from a world where if you don't work, you don't get paid. It is pretty simple.

Could you help give insight into your organizations' strategies where you are focusing on illustrating the productivity of the members in your various organizations? You made a comparison to the private sector in terms of salary, but that doesn't really get at productivity. It is only one of the elements. It is results and salary together. It is so different and challenging — I know it is. However, to me, it is part of earning public trust around any of these sorts of issues. I think if the public felt this was going to demonstrably help improve relations, get over challenges like Phoenix and help increase the ability of our public servants to do good work, those productivity measures would be a good part of that.

Can you tell me a bit about the work that you are doing in that regard? I think that is helpful in giving me the confidence that these elements are heading us down the right road.

Ms. Daviau: I can certainly start. First, productivity matrix is in the realm of managers, not unions.

Senator C. Deacon: I argue that it is an important part for every employee to share in, right?

Ms. Daviau: I agree with you; I just mean that we are not developing matrix for measuring performance. However, we are hearing from a lot of our members about the important work they do on behalf of Canadians. We are focusing a lot of our bargaining demand around things that are in the public interest. I think the important distinction, with you coming from the private tech sector, is that you are working for your bottom line in the private sector. In the government we are out there working on

Le sénateur C. Deacon : Je vous remercie des exposés que vous avez faits aujourd'hui. Étant donné que je viens du secteur des jeunes entreprises de technologies, je me reconnais dans les tâches quotidiennes des travailleurs que vous représentez. En effet, qu'il s'agisse d'une loi, d'une stratégie ou d'une politique excellente, tout repose sur la façon avec laquelle elle est mise en œuvre. Il faut que les employés embarquent dans l'aventure.

La plupart d'entre vous ont parlé de la productivité. À mon avis, c'est une source importante de fierté, de santé et de satisfaction au travail. Les personnes qui se sentent très productives, qui font du bon travail et qui disposent de repères pour le déterminer rentrent à la maison avec un sentiment d'accomplissement, ce qui se reflète dans les autres aspects de leur vie.

Il n'est pas facile pour moi d'évaluer une grande partie des dispositions du projet de loi, parce qu'elles s'appliquent à un monde qui m'est complètement étranger. Je suis sénateur depuis peu. Je viens d'un milieu où, si on ne travaille pas, on ne reçoit pas de paie. C'est aussi simple que cela.

Pourriez-vous nous parler des stratégies de vos organisations visant à montrer la productivité des membres que vous représentez? Vous avez établi un parallèle avec le secteur privé au sujet du salaire, mais ce n'est pas vraiment suffisant pour discuter de la productivité. Ce n'est qu'un des éléments. Il faut parler à la fois des résultats et des salaires. C'est une approche complètement différente et complexe, j'en suis bien conscient. Toutefois, selon moi, c'est une des façons de gagner la confiance du public dans ce genre de dossiers. De telles mesures de la productivité joueraient un rôle essentiel pour convaincre la population que tout ceci contribuera manifestement à améliorer les relations de travail, à régler les problèmes du système Phénix et à augmenter la capacité des fonctionnaires à faire du bon travail.

Pouvez-vous me parler du travail que vous faites à ce sujet? Ce serait utile pour me convaincre que ces éléments nous mettent sur la bonne voie.

Mme Daviau : Je peux répondre en premier. D'abord, les gestionnaires, et non les syndicats, sont responsables de la grille de productivité.

Le sénateur C. Deacon : À mon avis, c'est un élément essentiel qui regarde tous les employés. N'êtes-vous pas d'accord?

Mme Daviau : Je suis d'accord avec vous. Je veux simplement dire que nous n'établissons pas de grille qui permet de mesurer le rendement. Cependant, beaucoup de nos membres nous parlent du travail crucial qu'ils font pour les Canadiens. Nous concentrons une grande partie de nos revendications sur des aspects qui sont dans l'intérêt public. L'importante distinction, par rapport au domaine des technologies dont vous venez, c'est que le secteur privé repose sur les résultats

behalf of critical services for Canadians. It is a different indicator.

You need to look no further than — and I am trying to put this in a context that you are familiar with — government projects such as Phoenix, website amalgamation and email transformation to understand that public servants are much better placed to deliver on these complex projects than system integrators from the private sector. We know the systems and are trained in the systems. We understand how they work together and how they are designed to operate without failure. We are best placed to address issues as they arise in those projects. If there is a problem in a project — and Phoenix just one of many examples — where you have made a mistake in the contracting process of a project, there is no ability to go back and adjust that when dealing with a private sector company. As opposed to acknowledging that we have gone off in the wrong direction, pulling our whole workforce back and send them in a different direction with few associated costs.

I can't answer directly what the indicators of performance are. We have certainly run campaigns on our own to highlight the work of our members and how it is critical to members. I see that PSAC has an ongoing campaign like that as well. The U.K. certainly thought we were a well-performing public sector when they did their study earlier this year. They determined that Canada had the best performing public sector in the world, despite the fact that we weren't being paid correctly. That is not even my own biased viewpoint about how amazing we are, but someone else's much more objective assessment of the performance of the public service.

You are not wrong to think that Canadians don't understand this. They don't. They just enjoy their great services every day. But if one of those services would fail — if Phoenix would happen, for example, to Employment Insurance or to Canada Disability Plan, there would certainly be an uproar from the Canadian public about what we weren't doing.

I think the proof is in the pudding of many years of productive service on behalf of Canadians in service of whatever may be the government of the day's agenda.

Senator C. Deacon: I think you just made the case for why we need to get the bench mark out there to promote productivity. It is misunderstood in many cases.

financiers obtenus. Au gouvernement, nous travaillons pour offrir des services essentiels aux Canadiens. C'est un indicateur différent.

Il suffit de penser à des projets gouvernementaux comme la mise en œuvre de Phénix, la fusion de sites web et la transformation des services de courriels — j'essaie d'utiliser des exemples qui vous seront connus — pour comprendre que les fonctionnaires sont beaucoup mieux placés pour réaliser ces initiatives complexes que les intégrateurs de systèmes du secteur privé. Nous connaissons les systèmes et nous disposons des formations adéquates sur ceux-ci. Nous comprenons les interactions entre les systèmes et les façons d'assurer leur fonctionnement sans défaillance. Nous sommes les mieux placés pour régler les problèmes qui surviennent. S'il y a un problème dans un projet — Phénix n'est qu'un exemple parmi tant d'autres — qui remonte à une lacune du processus contractuel, il est impossible de corriger la situation lorsqu'une entreprise privée fait partie de l'équation. Dans un projet exclusivement public, nous pouvons reconnaître que nous nous sommes engagés dans la mauvaise direction et réorienter toute la main-d'œuvre vers un nouvel objectif, ce qui entraîne peu de frais.

Je ne peux pas vous dire quels sont exactement les indicateurs de rendement. Chose certaine, nous avons organisé nos propres campagnes pour faire connaître le travail de nos membres et l'importance qu'ils y accordent. Je sais que l'AFPC mène aussi une campagne de la sorte. Dans une étude publiée plus tôt cette année, des chercheurs du Royaume-Uni ont d'ailleurs conclu que notre fonction publique affiche un très bon rendement. Ils ont déterminé que le Canada a le secteur public le plus performant du monde malgré le fait que ses employés ne soient pas rémunérés correctement. Ce n'est même pas mon point de vue subjectif sur le travail extraordinaire que nous faisons. Il s'agit d'une évaluation beaucoup plus objective du rendement de la fonction publique.

Vous n'avez pas tort de dire que les Canadiens n'en sont pas conscients. C'est la vérité. Ils profitent simplement d'excellents services au quotidien. Toutefois, si l'un de ces services devait connaître des ratés — si une situation semblable à celle de Phénix touchait, par exemple, l'assurance-emploi ou les pensions d'invalidité du Régime de pensions du Canada —, les problèmes soulèveraient certainement un tollé au sein de la population canadienne qui réclamerait des mesures de correction.

Les faits sont éloquents : depuis de nombreuses années, la fonction publique offre des services de façon productive au nom des Canadiens, en respectant le programme du gouvernement en place.

Le sénateur C. Deacon : Je crois que vous venez de démontrer pourquoi il faut faire connaître ces repères pour favoriser la productivité. La question suscite beaucoup d'incompréhension.

Ms. Daviau: I agree. I just don't know how that helps us to assess whether or not an anti-labour legislation should be overturned.

Senator C. Deacon: I am not proposing that. Productivity measures and their importance — I think it is an important element of demonstrating value and giving people the confidence of public trust.

Ms. Kishek: As Debbie pointed out, PSAC has put out a campaign around Phoenix to raise awareness of the extensive breadth of services our members are involved in. We have launched that very public campaign with that intent in mind.

It is about a metric of, what is productivity and how do we measure that? Some services have no comparison. We work with the FBs, with border services officers. They don't have an equivalency with the private sector and they provide an unparallelled service that often goes unseen. They are in that advertisement about Phoenix to remind Canadians about the kinds of protections and services that we provide as the Public Service Alliance of Canada members every day.

In other areas, we are not as competitive. I understand that for our members under the technical services agreement it is not a question of productivity. In fact, the rate of pay we offer is not commensurate with the competitive rate of pay in the public sector. In a lot of ways our members are very productive and underpaid for the work they do when compared to the private sector. There is a lot of variation.

Senator C. Deacon: Those productivity measures could be helpful in arguing for increases. That is what I am trying to get at.

Ms. Kishek: We will bring that up at the bargaining table. We will remind the government of that.

Ms. Cooper: I would agree with an excellent example of the FBs because I spent a year at CBSA as a director and Canadians would notice if the borders were closed. That includes at the airports and everywhere. That is not just crossing it at land crossings.

There are quite a few services that we need to highlight. There are so many things that Canadians do, and it is not just people at desks, it's everywhere. It's the nurses in the North. You are probably reading some analytical papers today prepared by our members that work for the Library of Parliament. There are a number of services.

Mme Daviau : C'est vrai. Cela dit, je ne vois pas comment cette discussion nous aide à déterminer si une loi antisyndicale doit être annulée.

Le sénateur C. Deacon : Ce n'est pas ce que j'avance. Je crois que les mesures de la productivité et l'importance qu'on leur accorde contribueraient grandement à mettre en valeur le travail des fonctionnaires et à faire en sorte qu'ils gagnent la confiance de la population.

Mme Kishek : Comme Debbie l'a mentionné, l'AFPC a lancé une campagne sur Phénix pour faire mieux connaître toute l'étendue des services offerts par ses membres. C'était notre objectif en organisant cette campagne qui vise le grand public.

Nous discutons d'une donnée précise. Qu'est-ce que la productivité? Comment pouvons-nous l'évaluer? Certains services ne peuvent être comparés à aucun autre. Nous travaillons avec le groupe FB, les agents des services frontaliers. Il n'existe pas de postes équivalents dans le secteur privé. Pourtant, ils offrent un service irréprochable qui passe souvent inaperçu. Ils font partie de la campagne publicitaire sur Phénix afin de rappeler aux Canadiens les mesures de protection et les services dont les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada sont responsables tous les jours.

Dans d'autres domaines, nous ne sommes pas aussi concurrentiels. Pour certains de nos membres, ceux qui sont visés par un accord de services techniques, ce n'est pas une question de productivité. En fait, le taux de rémunération que nous leur offrons n'est pas équivalent aux salaires concurrentiels versés dans le secteur privé. À bien des égards, nos membres sont très productifs tout en étant sous-payés pour le travail qu'ils accomplissent par rapport au secteur privé. Les cas varient grandement.

Le sénateur C. Deacon : De telles mesures de la productivité pourraient servir à demander des augmentations de salaire. C'est là où je veux en venir.

Mme Kishek : Nous soulèverons ce point à la table des négociations. Nous le rappellerons au gouvernement.

Mme Cooper : J'abonde dans le même sens. Le groupe FB est un excellent exemple. J'ai été directrice pendant un an à l'Agence des services frontaliers du Canada, et je peux vous assurer que les Canadiens remarqueraient la fermeture des frontières. Je parle des aéroports et de tous les autres lieux, et pas seulement des postes frontaliers terrestres.

Nous devons faire connaître beaucoup de services. Les Canadiens accomplissent tellement de tâches différentes. Il ne s'agit pas que de travail de bureau. Il n'y a qu'à penser aux infirmières dans le Nord. Aujourd'hui, vous avez probablement lu des documents analytiques rédigés par nos membres de la Bibliothèque du Parlement. Il y a toute une gamme de services.

I was going to add another point, but I think it has already been covered so I will leave it at that.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Bellemare: Thank you for your presentations, which were very well structured.

My question is not specifically about Bill C-62; rather, I have a question about what you said. We do not often have the opportunity to hear union representatives talk about the future of work and its impact on collective agreements.

You said there are major changes coming for lawyers in the future, and that you are now experiencing those changes in several sectors. What impact will those changes have on bargaining?

This is a broad topic that we might not be able to discuss today, but I would like to hear a few comments from you on that, if you have any.

Ms. Daviau: We are discussing a few aspects of the future of work. First, employees have to be prepared for the future of work, and we note a gap in this regard in government policy.

We know that training and professional development are also very important topics of discussion, and we try to talk about them more at each round of bargaining. We know that employees have to be paid fairly in relation to their counterparts in the private sector. A study is needed to ensure that the government is able to pay professionals fairly. We hear that researchers, doctors, nurses and accountants all earn 25 percent less than their counterparts in the private sector.

[*English*]

Ms. Cooper: I think the biggest issue to mention is training and development. Not only do we want to see the time given for that, but also the funds given for that.

Taking it back to the last question, I wanted to add one thing about the metrics, because government is collecting metrics, but they are often not shared with us. If we can have that collection of metrics, it helps us to understand even better. We are collecting our own, but government is also collecting, and we'd like access to that as much as possible. The more open we are, the more it provides that meaningful consultation that I spoke about before.

J'allais aborder un autre point, mais je crois qu'il a déjà été soulevé. Je m'arrêterai donc ici.

Le président : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : Je vous remercie de vos présentations, qui sont très bien articulées.

Ma question ne concerne pas directement le projet de loi C-62, mais plutôt vos commentaires, qui ont suscité chez moi un questionnement. Nous n'avons pas souvent l'occasion d'entendre des représentants du milieu syndical nous parler du futur monde du travail et de son impact sur les conventions collectives.

Vous avez dit que, pour la profession d'avocat, il y aurait d'importants changements à l'avenir, et que ces changements, vous les vivez au présent dans plusieurs secteurs. Quel impact ces changements auront-ils sur vos négociations?

C'est un vaste sujet qu'on n'abordera peut-être pas aujourd'hui, mais j'aimerais entendre quelques commentaires de votre part, si vous en avez.

Mme Daviau : Il y a quelques thèmes qui concernent l'avenir du travail et dont nous discutons. Premièrement, il y a la préparation des employés à l'avenir du travail et pour laquelle nous constatons un manque de représentation quant à la direction du gouvernement.

Nous savons que la formation et le développement professionnels sont aussi des sujets de discussion très importants et, à chaque ronde de négociations, nous essayons d'en parler davantage. Nous savons aussi qu'il faut payer aux employés un salaire équitable par rapport à ce que gagnent leurs homologues du secteur privé. Une étude est nécessaire afin de veiller à ce que le gouvernement soit en mesure de rémunérer les professionnels équitablement. On entend dire que les chercheurs, les scientifiques, les médecins, les infirmières et les comptables sont tous payés 25 p. 100 de moins que leurs homologues du secteur privé.

[*Traduction*]

Mme Cooper : Je crois que le point le plus important à soulever est celui de la formation et du perfectionnement professionnel. Il ne suffit pas de prévoir le temps nécessaire, il faut aussi octroyer les fonds pour y arriver.

Je reviens à la question précédente pour ajouter quelque chose à propos des données. Le gouvernement en recueille, mais il nous les transmet rarement. Si nous y avions accès, nous pourrions brosser un portrait encore plus précis de la situation. Nous collectons nos propres données, mais nous aimerions pouvoir analyser celles du gouvernement autant que possible. Plus on fera preuve de transparence, plus on pourra avoir les consultations en bonne et due forme dont je parlais plus tôt.

Ms. Hendel: One of the difficulties that everyone faces is public misinformation. Coming back to the idea of sick leave, I think there was this widely permeating belief that these sick days were sort of free and we just cashed them out; we all retire eight months early. It takes some educating to realize that that, in fact, is not true.

The same thing happens with the perception that the public service is overpaid. If you start to actually look at the data, it's not true.

The government really should be the biggest champion of its workers in correcting those misperceptions and defending the incredibly hard work that we do, sometimes with no pay at all, under Phoenix. But sometimes in the past what has happened is that we've turned on each other, and so the government has used the civil service and has capitalized on this perception that some Canadians have about their civil servants. I think one of the things we could be doing better is working together to champion the causes, on the basis of the data that actually exists.

Ms. Kishek: In addition to what's already been said, I would add that one of the ways we desperately need to modernize the public service is around staffing. That is something that is outside the realm of collective bargaining because of the way it's been legislated.

I firmly believe, and I'm sure my colleagues would agree with me, that the best way to address the issues around staffing — whether it's protracted, continuous contract work, the use of outside consultants or temporary help agencies — would be to bring staffing into the collective bargaining context so that we can have a say in that process and create a system that is actually responsive and adaptable. We have retention, advancement and recruitment issues in the public service, and I think a lot of these stem from staffing. Were the unions brought into that process, I think we'd all be a lot better off. The House of Commons is beginning to explore that, and we are keen to see that change.

Senator Neufeld: Thank you all for being here and explaining to us very clearly your thoughts. I get from your conversation and presentations that Bill C-4 and Bill C-59 are two terrible pieces of legislation and that the sooner they're gone, the better; and it's created a public service where it's hard to get people to come and to be able to do good work.

Once that happens, and once Bill C-62 is in place, I get from all of you that it's happiness; it's going to be great; it's going to be wonderful. How long before recruitment is easier? How long before the public service is feeling better about the jobs they do,

Mme Hendel : L'une des difficultés qui sont vastement répandues est le fait que la population est mal informée. Revenons aux congés de maladie. Il y a, à mon avis, une croyance omniprésente selon laquelle ces jours de maladie sont, en quelque sorte, des cadeaux dont nous profitons allègrement; nous prenons tous notre retraite huit mois plus tôt que prévu. Il faut informer la population afin qu'elle sache que ce n'est pas vrai.

C'est aussi le cas d'une autre perception : les fonctionnaires seraient surpayés. Les données à ce sujet indiquent que ce n'est pas la réalité.

Le gouvernement devrait être le plus grand défenseur de ses employés en corrigeant ces perceptions erronées et en soulignant le travail extraordinaire qu'ils effectuent, parfois sans aucune rémunération à cause de Phénix. Or, à quelques reprises par le passé, un climat de confrontation s'est installé. Le gouvernement a utilisé la fonction publique et a tiré parti de cette perception entretenue par certains Canadiens au sujet des fonctionnaires. L'une des choses que nous pourrions améliorer, c'est de collaborer pour défendre les causes qui nous tiennent à cœur, en fonction des données existantes.

Mme Kishek : J'aimerais ajouter quelque chose à ce qui a été dit. La dotation est l'un des aspects qui ont désespérément besoin d'être modifiés pour moderniser la fonction publique. Cette question est exclue du domaine de la négociation collective selon les lois qui s'appliquent.

Je suis convaincue — et mes collègues seraient sûrement d'accord — que l'intégration de la dotation au contexte de la négociation collective serait la meilleure façon de gérer les problèmes en la matière, que ce soit le travail à forfait prolongé ou le recours à des consultants externes ou à des agences de placement temporaire. Nous pourrions ainsi nous exprimer sur le processus et créer un système qui s'adapte vraiment aux besoins. La fonction publique fait face à des problèmes en matière de recrutement, d'avancement professionnel et de rétention, et je crois que beaucoup de ceux-ci découlent de la dotation. Si les syndicats participaient au processus, tout le monde s'en porterait mieux. La Chambre des communes envisage cette voie, et nous sommes impatients de voir ce changement.

Le sénateur Neufeld : Je remercie tous les témoins d'être ici aujourd'hui et de nous avoir expliqué très clairement leur point de vue. À la lumière de vos présentations et de vos interventions, je comprends que vous considérez les projets de loi C-4 et C-59 comme de terribles mesures législatives qui doivent être annulées le plus rapidement possible; elles ont créé une fonction publique où il est difficile d'attirer de nouveaux employés et de bien travailler.

Une fois ces mesures annulées et le projet de loi C-62 mis en œuvre, vous semblez penser que ce sera la joie, que tout sera rose et merveilleux. Combien de temps faudra-t-il attendre avant que le recrutement devienne plus facile? Dans combien de temps

and those kinds of things? How long will that take? A month, six weeks? Will it take a year? You have certainly made it clear on the negative side. Tell me, on the positive side with Bill C-62, will it happen tomorrow morning or next Friday?

Ms. Daviau: I personally don't think the answer is quite that simple. The legislation is building into those problems that you mentioned, but it's not the only factor in creating that set of problems. What's important for me about the reversal of this particular piece of legislation — and it is currently our number one legislative priority — is that it puts us back in the driver's seat, both the employer and the unions, to be able to sort these things out the right way. That's what is really important about it because, as we develop those relationships and we come to collaborative solutions together, generally the improved labour relations environment starts to roll out and directly impact on workers and workers' well-being, which results in better productivity and more opportunity to recruit the best and the brightest.

Quite frankly, I spoke about improved salaries, but public servants are far more concerned about their ability to do their jobs, their tools, their training, their professional development, the wellness in their workplaces, being free from harassment, than they are about whether they get a 1.5 or 2 per cent increase. So it doesn't boil down to dollars and cents but, rather, all of those things that need to be addressed in order for you to have a healthy and performing public service.

From my perspective, that healing has already begun, simply because of an approach that recognizes the value of public service workers and that respects and values the contributions of the unions that represent them. That's the first step towards a positive message coming from us — and I believe you do hear from us from time to time — and it's key to employees building trust with their new employer in both the short and long term. Unfortunately, our relationship with government ebbs and flows. When we are having a good relationship with government, employees are generally happier; and when we are having a bad relationship with government, employees generally become more and more unhappy.

The Chair: Ms. Cooper, any comments?

Ms. Cooper: I wish it could change overnight, but it will take some time. I think "healing" is the operative word. What this does is restore procedural trust. If you have trust that you can file a harassment complaint, for example, and that there is a procedure in place and you can trust that process, the outcome is a lot more palatable, whether you like it or not. If you have no

les fonctionnaires seront-ils plus satisfaits de leur travail de façon générale? Combien de temps sera nécessaire? Parlons-nous d'un mois, de six semaines ou d'un an? Chose certaine, vous avez très bien expliqué l'aspect négatif de la situation. En ce qui concerne les retombées positives du projet de loi C-62, pourrons-nous les observer le lendemain ou le vendredi suivant?

Mme Daviau : À mon avis, la question est loin d'être aussi simple. La loi a envenimé les problèmes dont vous avez parlé, mais ce n'est pas le seul facteur à considérer. Ce qui importe dans les abrogations prévues par le projet de loi — et c'est la grande priorité de notre programme législatif —, c'est qu'elles redonnent les commandes à l'employeur et aux syndicats, qui pourront régler les problèmes de la bonne façon. C'est là toute l'importance du projet de loi : en développant des liens et en établissant des solutions concertées, nous améliorerons globalement les relations de travail, ce qui touchera directement les employés et leur bien-être, pour ensuite accroître la productivité et faciliter le recrutement des meilleurs et des plus brillants.

En toute honnêteté, j'ai parlé de l'augmentation des salaires, mais les fonctionnaires se soucient bien davantage de la capacité à accomplir les tâches, des outils, de la formation, du perfectionnement professionnel, du bien-être en milieu de travail et de la lutte au harcèlement. Toutes ces questions passent avant la possibilité d'obtenir une hausse salariale de 1,5 ou 2 p. 100. On ne peut donc pas parler que d'argent. Plutôt, il faut tenir compte de tous ces aspects nécessaires pour créer une fonction publique saine et performante.

Selon moi, le processus de guérison a déjà commencé grâce à l'adoption d'une approche qui reconnaît la valeur des fonctionnaires et qui respecte l'apport des syndicats qui les représentent. C'est le premier pas vers l'obtention d'un message positif de notre part — et je crois que vous entendez parler de nous de temps à autre. C'est aussi essentiel pour permettre aux employés d'établir un lien de confiance avec leur nouvel employeur, à court et à long terme. Malheureusement, notre relation avec le gouvernement connaît des hauts et des bas. Lorsque nous entretenons une bonne relation avec le gouvernement, les employés ont tendance à être plus heureux. Lorsque cette relation s'envenime, les employés sont généralement de plus en plus malheureux.

Le président : Madame Cooper, avez-vous des commentaires à ajouter?

Mme Cooper : J'aimerais que la situation change du jour au lendemain, mais il faudra du temps. Je crois que le mot à retenir est « guérison ». Le projet de loi rétablit la confiance dans les procédures. Par exemple, si un employé sait qu'il peut déposer une plainte pour harcèlement et qu'un processus fiable est en place, les conditions établies sont beaucoup plus acceptables,

procedures in place, at the end you had no input into it and you are not likely to accept the outcome.

This is the same thing. This is restoring a whole bunch of procedures that had been changed to become unilateral. This is allowing employees to see that procedure back in place, to gain the procedural trust, to heal and to move forward. It's an investment in your employees, and it's an investment for Canadians through the employees and through our members. It's going to take a bit of time, but this is a great start to get there.

Senator Neufeld: If I go back home in a little while and ask people I know who work for the public service, people who are actually on the front line and who are providing this work that you talk about — and they do provide good work. I want to tell you that. I'm not disputing that for a moment. But they will feel much happier in their job a month from now, two months from now or a year from now, than they are today? That was the question.

It will probably make your job a lot easier, I'm assuming. That's what I understand you are telling me. But the average person out there working for the federal government, who is providing good service today, under what has been described as bad conditions, will they feel happier tomorrow if, in fact, this happens? That was my thought.

Ms. Daviau: I think they will. I believe that, as mentioned, it would help restore some trust in the process and the people that we have to get through these complex problems with. However, I also believe that wellness in the public service is not going to start to show up until we have dealt with the Phoenix crisis. So not to go back there, but public servants will not be well until they can count on getting their paycheque every two weeks, because it's tough to find wellness in life without stability of income. We are pleased that that process is also going forward, and we hope we can expect, once public servants are being paid correctly, that they will be a much more visibly happy group of public service employees.

The Chair: Thank you.

Senator Marshall: My questions are for Ms. Hendel because she said a couple of things I was very interested in. One is sick leave usage. You said, when you spoke about your members, that even if they aren't feeling well, they will go into work because they know they have to do it. Have you compared your sick leave usage with the sick leave usage of other associations and other unions?

Ms. Hendel: Yes, I think we have.

qu'elles lui plaisent ou non. Si aucune procédure n'existe, l'employé n'a pas pu se faire entendre et il n'acceptera probablement pas le résultat.

C'est la même chose ici. Le projet de loi rétablit toute une série de procédures qui avaient été modifiées pour en faire des outils unilatéraux. Les employés constateront que les procédures sont rétablies; en ayant de nouveau confiance, ils pourront guérir et aller de l'avant. C'est un investissement dans les employés de l'État. C'est un investissement pour les Canadiens, par l'entremise des employés et de nos membres. Le processus nécessitera du temps, mais le projet de loi est un très bon départ pour y arriver.

Le sénateur Neufeld : Imaginons que je retourne bientôt dans mon coin de pays et que je discute avec des employés de la fonction publique, qui se trouvent en première ligne et qui font les tâches dont vous avez parlé. Je tiens à vous dire qu'ils font un excellent travail. Je ne remets aucunement ce fait en question. Je voudrais toutefois savoir s'ils seront beaucoup plus heureux au travail dans un mois, deux mois ou un an par rapport à aujourd'hui. C'était ma question.

Je suppose que le projet de loi va probablement rendre votre travail beaucoup plus facile. C'est ce que je comprends de vos réponses. Je voulais toutefois parler des employés ordinaires du gouvernement fédéral, qui offrent un bon service aujourd'hui dans des conditions qui ont été décrites comme mauvaises. Seront-ils plus heureux demain si le projet de loi est adopté? C'est ce à quoi je pensais.

Mme Daviau : Je crois qu'ils le seront. Comme il a été dit, le projet de loi rétablirait une certaine confiance dans le processus et dans les ressources dont nous disposons pour régler ces problèmes complexes. Toutefois, je ne pense pas qu'on observera une amélioration du bien-être au sein de la fonction publique jusqu'à ce que la crise liée à Phénix soit réglée. Ce n'est pas que je tienne à revenir sur un sujet abordé plus tôt, mais les fonctionnaires ne se sentiront pas bien tant qu'ils ne pourront pas compter sur un chèque de paie toutes les deux semaines. Il est difficile d'atteindre le bien-être sans un revenu stable. Nous sommes ravis que ce processus aille aussi de l'avant et nous espérons que, une fois les problèmes de paie réglés, il y aura un groupe de fonctionnaires visiblement beaucoup plus heureux.

Le président : Merci.

La sénatrice Marshall : Mes questions s'adressent à Mme Hendel parce qu'elle a parlé de quelques aspects qui ont grandement suscité mon intérêt. Il y a entre autres l'utilisation des congés de maladie. Vous avez dit que vos membres se rendent au travail même s'ils ne se sentent pas bien parce qu'ils le doivent. Avez-vous comparé votre taux d'utilisation des congés de maladie avec celui d'autres associations et syndicats?

Mme Hendel : Oui, je crois que nous l'avons fait.

Senator Marshall: And what does it show?

Ms. Hendel: I think we are lower than the national average.

Senator Marshall: It is lower? Thank you. That's very informative. On the additional provisions you were talking about for overtime, where you were saying your members are not eligible for overtime, but there is some provision there for additional days off, could you elaborate on that? I'm familiar with it a situation where — it wasn't a union, actually — management are entitled to overtime after the first 35 hours are worked in an eight-week period. There is no compensation, but after that there is some compensation. Can you talk about what the overtime provision is and whether it's part of the collective agreement or whether it was something introduced as policy in your organization?

Ms. Hendel: Yes. It is in our collective agreement. There are two provisions that are a little different than many others. One is this notion that we have, at least in theory, some measure of control over our work week and our hours of work. It doesn't work as well as I would like in the sense that there is often a lot of pressure for us to have people in chairs and to work a regular standard work week, notwithstanding that the collective agreement allows us to manage our hours and even days of work. And workload is also a big issue. It may be that my collective agreement allows me not to come in on Monday because I was working all weekend waiting for a jury to come back, but I have my next case to prep. So even though the collective agreement may say so, and even though my manager might say so, I can't say so because that case needs to be prepped. So in I go. But we do have, at least in theory, some flexibility with respect to managing our own hours of work.

The second issue is the management leave provisions, and they are in our collective agreement. My manager has the ability to authorize five days of leave per year. And then if I want more, it has to go quite a bit higher up the chain. And there could be more. And in practice, we did do some surveying of our members. There is a very wide divergence of how many people within the organization are getting management leave but it is a very small ratio. I would love to have something that says after a certain number of hours —

Senator Marshall: That's my next question.

Ms. Hendel: It is on our bargaining radar. We do think our management leave provisions are not working very well for us, particularly given the broad spread. In some offices the ratio of

La sénatrice Marshall : Où votre taux se situe-t-il?

Mme Hendel : Je crois qu'il est inférieur à la moyenne nationale.

La sénatrice Marshall : Il est donc inférieur? Merci, c'est une information très utile. Je passe aux dispositions additionnelles sur les heures supplémentaires dont vous avez parlé. Vous avez mentionné que vos membres ne sont pas admissibles au paiement des heures supplémentaires, mais que des journées de congé additionnelles sont prévues. Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet? Je connais un cas de figure — qui ne vient pas d'un milieu syndiqué — où les gestionnaires ont droit au paiement des heures supplémentaires après avoir travaillé 35 heures pendant 8 semaines. Il n'y a aucune rémunération, puis, après cette période, il y a une certaine compensation. Pourriez-vous décrire la disposition sur les heures supplémentaires et préciser si elle fait partie de la convention collective ou si elle a été introduite sous la forme d'une politique au sein de votre organisation?

Mme Hendel : Oui. C'est dans notre convention collective. Il y a deux dispositions qui diffèrent un peu de ce qui est la norme pour bien d'autres. Premièrement, nous avons cette notion selon laquelle nous avons, du moins en théorie, un degré de contrôle sur notre semaine de travail et notre horaire de travail. Cela ne fonctionne pas aussi bien que je le souhaiterais, en ce sens qu'il y a souvent beaucoup de pression exercée sur nous pour que des gens occupent leur poste de travail aux heures de travail normales, même si la convention collective nous permet de gérer nos heures et même nos jours de travail. La charge de travail est également un gros problème. Ma convention collective a beau me permettre de ne pas travailler le lundi parce que j'ai travaillé toute la fin de semaine à attendre la réponse d'un jury, il n'en demeure pas moins que je dois préparer mon prochain procès. Ainsi, quoi qu'en dise la convention collective ou mon gestionnaire, je ne peux m'absenter, car ce procès doit être préparé. Alors, je vais travailler. Cela dit, nous avons effectivement, du moins en théorie, une certaine marge de manœuvre pour ce qui est de gérer notre propre horaire de travail.

Deuxièmement, il y a les dispositions régissant les congés de direction. Elles sont dans la convention collective. Mon gestionnaire peut autoriser cinq jours de congé par année. Si j'en veux plus, il faut aller beaucoup plus haut dans la hiérarchie, car il peut y en avoir plus. Nous avons fait enquête auprès des membres. Il existe un très grand écart au niveau du nombre de personnes au sein de l'organisation qui obtiennent des congés de direction, mais c'est un ratio très faible. J'aimerais qu'une disposition dise que, après un certain nombre d'heures...

La sénatrice Marshall : C'était ma prochaine question.

Mme Hendel : C'est un point que nous envisageons de négocier. Nous estimons que les dispositions régissant les congés de direction ne fonctionnent pas très bien pour nous, surtout

time off to management leave is as high as 14:1. For every 14 hours you are working, you get an hour. And it does vary across regions. Some managers are more generous than others. And some of it relates to operational requirements. I might want to not come in on Monday, and I really would like to take the day off, but all I can manage is breakfast because that file needs to be prepped and I'm the only one to do it.

Senator Marshall: I'm reading into what you are saying that there is no comparison between overtime with your members and overtime in other unions or associations. The data is not there, is it?

Ms. Hendel: There isn't. We don't have an overtime regime. And even if we did, you can't just work overtime because you want it. I think it has to be given to you. Your manager has to approve it first. So there is often a difference, I would suspect — I'm way out of my depth — and there is likely to be a divergence between the overtime that's approved and documented and the overtime that's actually worked.

Senator Marshall: So really neither your overtime nor your sick leave would be comparable to other unions. It would be like comparing apples and oranges, comparing your sick leave usage or your overtime usage with those of other unions or associations. Is that right?

Ms. Hendel: Certainly the overtime is practically impossible to compare.

Senator Marshall: And your sick leave is lower.

Ms. Hendel: I was just passed a note that, together with my colleagues at PIPSC, at the AJC, we have the biggest sick leave banks in the public service. So we have the largest —

Senator Marshall: So does the sick leave bank keep growing? If you were with the public service for 30 years and you did not use sick leave, you could retire with a bank of 450 days.

Ms. Hendel: I have 283. But they are dead to me. If I were to go back to the public service and I were to retire, those 283 days I had accumulated over the course of my career will have lapsed.

Senator Marshall: Is there any cap? If somebody had a large sick leave bank of, say, 300 days, and they did have a serious

compte tenu de la portée élargie. Dans certains bureaux, le ratio de temps de congé par rapport aux congés de direction est pas moins de 14:1. Pour chaque tranche de 14 heures travaillées, vous obtenez 1 heure. Cela varie selon la région. Certains gestionnaires sont plus généreux que d'autres. Cela dépend en partie des besoins de fonctionnement. J'ai beau vouloir prendre congé le lundi, je n'ai d'autre choix que d'aller travailler après le petit-déjeuner parce que tel dossier doit être préparé et que je suis la seule à pouvoir le faire.

La sénatrice Marshall : J'en déduis qu'il n'y a pas de comparaison entre les heures supplémentaires effectuées par vos membres et celles effectuées par les membres d'autres syndicats ou associations. Les données ne sont pas disponibles, est-ce que je me trompe?

Mme Hendel : Ces données n'existent pas. Nous n'avons pas de régime d'heures supplémentaires. Même si c'était le cas, on ne peut travailler des heures supplémentaires simplement parce qu'on le souhaite. Je crois qu'elles doivent être attribuées. Le gestionnaire doit d'abord les approuver. Je soupçonne donc — je m'avance peut-être un peu trop — qu'il y a souvent un écart entre les heures supplémentaires approuvées et consignées et les heures supplémentaires travaillées en réalité.

La sénatrice Marshall : Donc, ni les heures supplémentaires ni les congés de maladie de vos membres ne sont comparables à ceux des autres syndicats. Ce serait comme comparer des pommes et des oranges. Est-ce exact?

Mme Hendel : Certainement. Il est pratiquement impossible de comparer les heures supplémentaires.

La sénatrice Marshall : Et votre taux de congés de maladie est inférieur.

Mme Hendel : On vient de me donner une note indiquant que, de concert avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Association des juristes de justice présente les plus importantes banques de congés de maladie de la fonction publique. Ainsi, nous avons le plus important...

La sénatrice Marshall : Est-ce que la banque de congés de maladie continue de croître? Si vous êtes fonctionnaire depuis 30 ans et que vous n'avez pas utilisé vos congés de maladie, vous pourriez avoir 450 jours en banque à votre départ à la retraite.

Mme Hendel : J'en ai 283, mais ils sont perdus. Si je retournais à la fonction publique, puis que je prenais ma retraite, ces 283 jours accumulés au cours de ma carrière ne seraient plus valides.

La sénatrice Marshall : Y a-t-il une limite? Si une personne a une banque de, disons, 300 jours de congé de maladie

illness, there is no cap on what they can use, is there? They can use their 300 days?

Ms. Hendel: Correct.

Ms. Daviau: I want to jump in. As I mentioned earlier, we are busy negotiating a new regime and in that regime, the old large banks of the past would not be accumulating. So there would be a very small amount of leave that's allowed to carry over from one year to the next, but that would be capped at just a few days. The issue that the employer had raised around the value of banks, albeit an accounting value and not a real value, can be addressed through those negotiations. And it is certainly one of the pieces that we are addressing to try to eliminate the large banks.

If I could point out another thing, as Ursula noted, we do have very large banks in PIPSC and AJC. In fact, a lot of public servants have large banks because they don't use their sick leave. Nor will they ever use their sick leave. So that story of the person to took the final year off to exhaust their sick leave bank is a very rare circumstance, keeping in mind that there are people who manage sick leave and won't allow you to take sick leave without cause. There may be somebody who gets that sick that they exhaust their bank at the end of their career, but they are pretty few and far between.

As I have said to my members, if we have the right kind of sick leave system, one that covers people when they are legitimately sick regardless of how much you have in the bank versus somebody else, then the banks won't be worth anything at all, but maybe a badge that says I accumulated 350 sick days. Because the truth of the matter is, as a single parent who was, when I started this job, in the middle of my career, I never accumulated a day of leave from one year to the next. So there are big gaps there as well.

Senator Marshall: So what would have happened to the sick leave blanks under Bill C-4 and Bill C-59?

Ms. Daviau: That was not clear. It was clear that the government was going to determine that unilaterally without consultation and negotiation, as per our collective agreement.

Senator Marshall: So there was no decision on what was going to happen to the banks if anything was going to happen to the banks?

et qu'elle contracte une maladie grave, il n'y a pas de limite au nombre de jours qu'elle peut utiliser, n'est-ce pas? Elle peut utiliser les 300 jours?

Mme Hendel : C'est exact.

Mme Daviau : J'aimerais intervenir. Comme je l'ai dit plus tôt, nous nous affairons à négocier un nouveau régime et, selon ce régime, on ne pourrait plus accumuler de grosses banques comme par le passé. Un nombre très faible de congés pourrait être reporté d'une année à l'autre, mais on parle d'une limite de quelques jours seulement. Le problème soulevé par l'employeur concernant la valeur des banques, quoiqu'il s'agisse d'une valeur comptable et non d'une valeur réelle, pourrait être réglé dans ces négociations. C'est certainement un élément dont nous tenons compte pour tenter d'éliminer les grosses banques.

Aussi, comme l'a dit Ursula, il est vrai que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association des juristes de justice comptent de grosses banques. En fait, beaucoup de fonctionnaires ont une grosse banque parce qu'ils n'utilisent pas leurs congés de maladie. Ils ne les utiliseront pas plus tard non plus. Ainsi, l'histoire de la personne qui prend sa dernière année de service en congé pour écouler sa banque de congés de maladie est une occurrence rare. Il faut garder à l'esprit que les congés de maladie sont gérés par des personnes et que celles-ci n'autoriseront pas les congés de maladie injustifiés. Il peut arriver qu'une personne tombe si malade qu'elle épuise sa banque à la fin de sa carrière, mais ces cas sont rares.

Comme je l'ai dit aux membres de mon organisation, si nous avions le bon genre de système de congés de maladie, le genre qui permet à une personne de prendre congé lorsqu'elle est légitimement malade, quel que soit le solde de sa banque de congés par rapport à quelqu'un d'autre, alors les banques n'auraient aucune valeur, sinon un écusson qui dit j'ai accumulé 350 jours de congé de maladie. Personnellement, j'étais mère monoparentale en plein milieu de ma carrière lorsque j'ai accepté ce poste, et je n'ai jamais reporté un seul jour de congé d'une année à l'autre. Il y a donc d'importants écarts à ce chapitre également.

La sénatrice Marshall : Que serait-il donc advenu des banques de congés de maladie aux termes des projets de lois C-4 et C-59?

Mme Daviau : Ce n'était pas clair. Il était clair que le gouvernement allait déterminer cela unilatéralement, sans consultation ou négociation, conformément à notre convention collective.

La sénatrice Marshall : Donc, aucune décision n'avait été prise sur le sort des banques?

Ms. Daviau: I think it was clear to us that the banks were going to disappear. The one thing that they were after was to be able to write the banks off the books. And that was clear because they actually wrote the banks off the books after they passed that legislation, and the Liberals had to reintroduce the value of those banks.

Ms. Cooper: I wanted to answer your question about whether you could use the 300 days. You have to use the 300 days before you are eligible for long-term disability. You must use up all your days before you are allowed to go on to the long-term disability plan.

Senator Marshall: Regardless of what is in your bank?

Ms. Cooper: Regardless.

Senator Marshall: Even if you only had 10 days?

Ms. Cooper: Yes, but 10 days wouldn't get you to the eligibility period for it. So now you have to gap that way. You would have to apply for EI disability benefits or sick leave benefits to get you over that hump until you reach the requirement period.

Senator Marshall: So what is the time frame?

Ms. Cooper: Thirteen weeks. So if you have 10 days, you would be paid for two weeks. Then you would be saying to yourself, "What do I do for the next 11 weeks?" You could potentially apply for EI sick leave benefits, but that wouldn't really replace most people's income.

Ms. Daviau: In the new system we are trying to negotiate, it would be 26 weeks of the shorter term period before you would be eligible for long-term disability. Because there are two numbers out there currently.

Senator Marshall: Thank you.

Senator M. Deacon: Thank you very much. It is complex, different, unique, and they are very similar.

When we talk about performances, benchmarks, culture and information, one of the things — and I learned it in the Senate as well — is there is misinformation. You talk about misinformation and perception, but misinformation and perception does become embedded in reality for many of the folks making decisions and living in these roles and under these rules. I'm wondering what kind of things, either collectively as a group of organizations working together or as individuals, that you are doing to recognize how we can be as tight and clear in informing, both inward and outward, on what the real information is. It has to be a constant challenge. I'm talking

Mme Daviau : Je crois qu'il était clair pour nous que les banques allaient disparaître. Le gouvernement voulait pouvoir éliminer les banques des livres. C'était clair parce que c'est ce qu'il a fait après avoir adopté le projet de loi, et les libéraux ont dû rétablir la valeur de ces banques.

Mme Cooper : J'aimerais répondre à votre question à savoir si vous pourriez utiliser les 300 jours. Vous devez les utiliser tous avant d'être admissible à des prestations d'invalidité à long terme.

La sénatrice Marshall : Peu importe le solde de la banque?

Mme Cooper : Peu importe.

La sénatrice Marshall : Même si ce n'est que 10 jours?

Mme Cooper : Oui, mais 10 jours ne couvriraient pas toute la période d'attente avant d'y être admissible. Il y a donc un écart. Vous devez présenter une demande de prestations d'invalidité ou de maladie auprès du régime d'assurance-emploi pour obtenir un revenu pendant la période d'attente avant d'être admissible aux prestations d'invalidité à long terme.

La sénatrice Marshall : On parle de quel délai?

Mme Cooper : Treize semaines. Ainsi, si vous avez un solde de 10 jours de congé en banque, vous seriez payée pour deux semaines. Ensuite, pour les 11 autres semaines, vous pourriez demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi, mais, comme pour la plupart des gens, cela ne remplacerait pas vraiment votre revenu.

Mme Daviau : Selon le nouveau régime que nous tentons de négocier, il y aurait une période d'invalidité à court terme de 26 semaines avant que la personne soit admissible à des prestations d'invalidité à long terme. Ce sont les deux délais qui existent à l'heure actuelle.

La sénatrice Marshall : Merci.

La sénatrice M. Deacon : Merci beaucoup. Les régimes sont complexes, différents et uniques, mais aussi très similaires.

Lorsqu'il est question de rendement, de points de référence, de culture et d'information, l'une des choses que j'ai apprises — notamment au Sénat — est que de la fausse information circule. La fausse information et la perception s'inscrivent dans la réalité de nombreuses personnes qui prennent des décisions, qui assument ces rôles et qui sont assujetties à ces règles. Que faites-vous, individuellement ou collectivement, pour communiquer, tant à l'interne qu'à l'externe, ce qu'est la bonne information. Ce doit être un défi constant. Je ne parle pas simplement d'avoir un bon agent de communication. Quelles stratégies utilisez-vous pour relever ce défi?

about something more than having a great communications guy or gal. What are some of the strategies you are using to combat that challenge?

The Chair: Do you have any comments on that?

Ms. Daviau: I can take a stab at it. That's our million-dollar challenge, as you can imagine, because we are not just up against big government. We are up against big business and big money. We could never have enough money to speak at the volumes that our opponents do. However, we do represent very large numbers of people. I guess our very first tactic is to ensure that all of our members are engaged in the work that we are doing, as we have collectively 250,000 members who are able to help spread the good word about the work that's being done.

I think some of the polls that we have seen over the last few years demonstrate that Canadian's perceptions of public services are changing. So either there is something we are doing that is successful, or there is something the government is doing that has pushed them that way, but public services are supported by Canadians — not always senators and not always MPs and not always union leaders, but public services are appreciated and respected in Canada from my perspective.

As an example of that, I was doing a media interview when this U.K. study came out talking about how we were the best in the world. They wanted to hear from Canadians if they agreed that the Canadian public service was the best in the world. It was one of those call-in shows, so they interviewed me. Then the reporter was encouraging Canadians to call in with their story — "Do you think this is deserved? Call in and tell me about your experiences with government." And nobody called in.

Five years ago, there would be people frothing at the bit to talk about how terrible government is, but nonetheless, nobody called in. And the poor guy had to keep telling his own stories about his experiences with public service. He spoke about a positive experience working with municipal government representatives on a community project, and he spoke about a positive experience working with people at his passport office. I want to say the interview was in London.

It is just to show you that both the survey results and the reaction of Canadians is changing about public services. That's because, I think, we as labour representatives have made it our priority. We have done a lot of collaboration together to allow those messages to go out. More importantly, we have engaged in much more meaningful labour relations with this government, and that has allowed us to work in partnership to express the value of public services. A little more of that would probably go a long way.

Le président : Avez-vous des commentaires à ce sujet?

Mme Daviau : Je vais tenter de répondre à la question. Comme vous pouvez l'imaginer, c'est notre plus gros défi, car nous nous opposons non seulement aux gros gouvernements, mais aussi aux grandes sociétés et aux gros capitaux. Jamais nous ne pourrions avoir assez d'argent pour nous exprimer aussi fort que nos opposants. Cela dit, nous représentons un nombre important de personnes. Je suppose que notre première stratégie consiste à veiller à ce que tous nos membres participent au travail que nous effectuons, puisque nous avons, collectivement, 250 000 membres capables de faire valoir le travail qui est effectué.

Je crois que certains sondages réalisés au cours des dernières années montrent que la perception que les Canadiens ont des services publics est en train de changer. Soit notre façon de faire fonctionne, soit le gouvernement fait quelque chose qui les pousse à changer leur perception. Les Canadiens appuient les services publics. Ce n'est pas toujours le cas des sénateurs, ni des députés, ni des dirigeants syndicaux, mais, à mon avis, les Canadiens respectent les services publics et en sont reconnaissants.

Par exemple, dans une entrevue que j'ai accordée à un journaliste, il a été question d'une étude du Royaume-Uni selon laquelle la fonction publique du Canada est la meilleure au monde. Le journaliste voulait savoir si les Canadiens sont du même avis et les encourageait à appeler pour dire si, selon eux, ce titre est mérité ainsi que pour raconter leur expérience par rapport au gouvernement. Personne n'a appelé.

Il y a cinq ans, les gens se seraient rués sur cette occasion de dénoncer le gouvernement. Or, ce jour-là, personne n'a appelé. Le pauvre animateur n'a eu d'autre choix que de raconter ses propres expériences d'interaction avec la fonction publique. Il a raconté une expérience positive de collaboration avec des représentants de l'administration municipale dans le cadre d'un projet communautaire. Il a parlé d'une expérience positive au bureau des passeports. Je tiens à préciser que l'entrevue a eu lieu à London.

Tout cela pour dire que la réaction des Canadiens par rapport aux services publics est en train de changer. Les résultats des sondages le montrent. Je crois que cela est attribuable au fait que nous, les représentants des travailleurs, en avons fait notre priorité. Nous avons beaucoup collaboré pour véhiculer ces messages. Surtout, nous entretenons de bien meilleures relations de travail avec le gouvernement, ce qui nous permet de travailler en partenariat pour exprimer la valeur des services publics. Un peu plus d'efforts en ce sens contribueraient probablement grandement à cette cause.

The Chair: In my 10 years as a senator here in Ottawa, I think this is the first time that I have seen the four organizations that represent the public servants of Canada at one meeting. I want to thank you for sharing your comments, views, recommendations and vision of going forward with the public servants of Canada. There is no doubt in our mind that they are the best in the world. So thank you.

What you have said is in public, so if you want to add any comments in regard to Bill C-62, please do not hesitate to go through our clerk, in writing, or giving her a call.

Honourable senators, the next meeting is tomorrow evening.

(The committee adjourned.)

Le président : Cela fait 10 ans que je suis sénateur et je crois que c'est la première fois que je vois les quatre organisations qui représentent les fonctionnaires canadiens à la même réunion ici, à Ottawa. Je vous remercie de vos observations, points de vue, recommandations et visions d'avenir concernant la fonction publique du Canada. Il ne fait aucun doute dans mon esprit qu'elle est la meilleure au monde. Merci.

Ce que vous avez dit est public. Si vous souhaitez ajouter des commentaires par rapport au projet de loi C-62, n'hésitez pas à le faire, par écrit ou par téléphone, par l'entremise de la greffière.

Honorables sénateurs, la prochaine séance aura lieu demain soir.

(La séance est levée.)

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, November 7, 2018

The Standing Senate Committee on National Finance, to which was referred Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts, met this day at 6:45 p.m. to give consideration to the bill.

Senator Percy Mockler (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, my name is Senator Percy Mockler, from New Brunswick and chair of the committee.

[*Translation*]

I wish to welcome all those who are with us in the room, and viewers across the country who may be watching on television or online. As a reminder to those watching, the committee hearings are open to the public and also available online at sencanada.ca.

[*English*]

At this point I would like to ask each senator to introduce themselves.

Senator Duffy: I'm Senator Mike Duffy from Prince Edward Island.

[*Translation*]

Senator Bellemare: I am Senator Diane Bellemare from Quebec.

Senator Pratte: André Pratte from Quebec.

[*English*]

Senator C. Deacon: Colin Deacon, Nova Scotia.

[*Translation*]

Senator Moncion: Lucie Moncion from Ontario.

[*English*]

Senator Marshall: Elizabeth Marshall, Newfoundland and Labrador.

[*Translation*]

Senator Forest: Éric Forest from the Gulf region in Quebec.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 7 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales, auquel a été renvoyé le projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, se réunit aujourd'hui, à 18 h 45, pour étudier le projet de loi.

Le sénateur Percy Mockler (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Honorables sénateurs, je suis le sénateur Percy Mockler, du Nouveau-Brunswick, président du comité.

[*Français*]

Bienvenue à tous ceux et celles ici présents dans la salle et à tous les Canadiens et Canadiennes qui nous regardent à la télévision ou en ligne. Je rappelle à nos auditeurs et auditrices que les audiences de ce comité sont publiques et accessibles en ligne sur le site sencanada.ca.

[*Traduction*]

Je demanderais maintenant aux sénateurs de se présenter.

Le sénateur Duffy : Je suis le sénateur Mike Duffy, de l'Île-du-Prince-Édouard.

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : Je suis la sénatrice Diane Bellemare, du Québec.

Le sénateur Pratte : André Pratte, du Québec.

[*Traduction*]

Le sénateur C. Deacon : Colin Deacon, de la Nouvelle-Écosse.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : Lucie Moncion, de l'Ontario.

[*Traduction*]

La sénatrice Marshall : Elizabeth Marshall, de Terre-Neuve-et-Labrador.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Éric Forest, de la région du Golfe, au Québec.

[*English*]

Senator Andreychuk: Raynell Andreychuk from Saskatchewan.

Senator Neufeld: Richard Neufeld from British Columbia.

The Chair: Thank you.

I would also like to recognize the clerk of the committee, Gaëtane Lemay, and our two analysts, Alex Smith and Shaowei Pu, who team up to support the work of the Standing Senate Committee on National Finance of the Senate of Canada.

Honourable senators, today we continue our consideration of Bill C-62, An Act to amend the Federal Public Sector Labour Relations Act and other Acts, which was referred to the committee by the Senate of Canada on October 16, 2018.

[*Translation*]

For our first panel this evening, we have invited people whose competencies, field of practice or research have made them experts on one or some of the matters addressed in Bill C-62.

[*English*]

First, we have Mr. Robert Paul Hebdon, Professor Emeritus, Organizational Behaviour, Desautels Faculty of Management of McGill University. Thank you for accepting our invitation, Mr. Hebdon.

[*Translation*]

From the law firm Goldblatt Partners, we welcome Peter Engelmann, Partner.

[*English*]

To complete the list on our first panel is Mr. Philip Cross, Senior Fellow, Macdonald-Laurier Institute.

Thank you, witnesses, for accepting our invitation.

I have been informed that each of you has a short opening statement. We will proceed with Professor Paul Hebdon first, then Mr. Engelmann and Mr. Cross. After you make your presentations, senators will be asking questions.

Professor Hebdon, please go ahead.

Robert Paul Hebdon, Professor Emeritus, Organizational Behaviour, Desautels Faculty of Management, McGill University, as an individual: Thank you very much,

[*Traduction*]

La sénatrice Andreychuk : Raynell Andreychuk, de la Saskatchewan.

Le sénateur Neufeld : Richard Neufeld, de la Colombie-Britannique.

Le président : Je vous remercie.

J'aimerais également souligner la présence de notre greffière, Gaëtane Lemay, et de nos deux analystes, Alex Smith et Shaowei Pu, qui, ensemble, appuient les travaux du Comité sénatorial permanent des finances nationales du Sénat du Canada.

Honorables sénateurs, aujourd'hui, nous allons poursuivre notre étude du projet de loi C-62, Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et d'autres lois, lequel a été renvoyé au comité par le Sénat, le 16 octobre dernier.

[*Français*]

Pour notre premier groupe de témoins ce soir, nous avons invité des gens qui, en raison de leurs compétences et de leur champ de pratique ou de recherche, sont considérés comme étant des experts dans l'un ou l'autre des aspects abordés par le projet de loi C-62.

[*Traduction*]

D'abord, de la faculté de gestion Desautels de l'Université McGill, nous avons M. Robert Paul Hebdon, professeur émérite, Comportement organisationnel. Merci d'avoir accepté notre invitation, monsieur Hebdon.

[*Français*]

Du cabinet juridique Goldblatt Partners, nous accueillons Peter Engelmann, associé.

[*Traduction*]

Pour compléter ce premier panel, nous avons M. Philip Cross, agrégé supérieur, de l'Institut Macdonald-Laurier.

Je remercie tous les témoins d'avoir accepté notre invitation.

J'ai été informé que vous alliez faire chacun une courte déclaration préliminaire. Nous allons procéder dans l'ordre suivant : d'abord, le professeur Paul Hebdon, ensuite, M. Engelmann, et, pour terminer, M. Cross. Après ces déclarations, les sénateurs vont vous poser des questions.

Professeur Hebdon, vous avez la parole.

Robert Paul Hebdon, professeur émérite, Comportement organisationnel, faculté de gestion Desautels, l'Université McGill, à titre personnel : Je remercie le président et les

Mr. Chairman and members of the committee. It's a pleasure to be here. I hope I can assist you in any way possible. I'm here to help. Hopefully, through the questions and answers, I can assist you. I'm going to try to be honest and answer what I know, not what I don't know or what I think is speculation.

I'm going to try to be limited in my opening remarks, but I have to confess I'm an academic and I ramble. If you shut me off, I'm okay with that.

I'm going to open with what I think is a fundamental tenet of labour management relations. Probably many of you already know this, if not all of you, but I think it's worth restating. I'm going to try to establish this tenet, which I'll state in a moment, but I'm going to try to establish that it's both held by practitioners, labour and management, by the experts in the field, and it's supported by the academic literature, such as there is on the subject.

The tenet is simply this: A freely negotiated settlement between the parties is far superior to an imposed settlement, either by legislation or by an arbitrator, for that matter. When it's freely negotiated, labour and management feel like they own the settlement and support it. If they are a union, they have probably voted on it. They are generally more likely to live with the terms of it if they've got their stamp on it.

The flip side of this principle, of course, is that if it's imposed and they haven't had a significant say in the provisions or the terms of it, you can have a demoralized public service, in this case. It could be harmful in any other ways too, such as grievances, confusion over the terms or this lack of ownership that exists. It can also affect trust between the parties and generally negatively affect the relationship between the parties, which is everything in labour relations. The relationship is really important for good labour relations.

I have my own research on this. I think there's a paper cited in one of the documents that you have. That study, just briefly, started out as a C.D. Howe Institute report. I was contacted by Benjamin Dachis at C.D. Howe. Ben is an economist, and he put together this fantastic data set over 30 years. Our original report was a C.D. Howe report. We then turned that into two publications, one that you have there in the *British Journal*, and the other one is in the *Berkeley Journal*, dealing with more of the private sector.

membres du comité. C'est un plaisir d'être ici. J'espère pouvoir vous être utile. Je suis ici pour cela. J'espère que la période de questions me permettra de vous fournir des renseignements qui vous aideront. Je vais essayer dans mes réponses de m'en tenir à ce que je sais et d'éviter de me prononcer sur des choses que je ne connais pas ou de me lancer dans des suppositions.

Je vais m'efforcer d'être bref dans cette déclaration préliminaire, mais, comme je suis professeur d'université, j'ai tendance à disserter. N'hésitez pas à m'interrompre.

Je vais commencer par un principe à mon avis fondamental en matière de relations de travail. Il s'agit probablement d'une chose que certains d'entre vous savent déjà, peut-être même le savez-vous tous, mais elle mérite d'être répétée. Je vais essayer, d'une part, de démontrer ce principe, que je vais exposer dans un moment, et, d'autre part, de tenter de montrer qu'il s'agit d'un principe auquel adhèrent les professionnels du domaine, côtés patronal et syndical, les spécialistes, et qu'il est étayé par les écrits universitaires qui existent sur le sujet.

Ce principe, qui est simple, le voici : une entente négociée librement par les parties est de beaucoup supérieure à un règlement imposé au moyen d'une loi, ou même par un arbitre d'ailleurs. Lorsque l'entente est négociée librement, les deux parties estiment qu'elle vient d'elles et l'appuient. Dans les cas où il y a un syndicat, l'entente a probablement fait l'objet d'un vote. De façon générale, les parties sont plus susceptibles d'accepter les conditions du règlement si elles les ont approuvées.

Par contre, comme on s'en doute, lorsque le règlement est imposé et que les parties n'ont pas eu suffisamment voix au chapitre dans l'établissement des dispositions ou des conditions de l'entente, l'effectif, la fonction publique dans ce cas-ci, risque de s'en trouver démoralisé. Cela peut avoir d'autres effets négatifs aussi, comme les griefs, la confusion en ce qui concerne les conditions ou un détachement par rapport à l'entente. Cela peut en outre miner la confiance entre les parties et entraîner une détérioration de leur relation, qui est l'élément central des relations de travail. Les bonnes relations de travail reposent sur la relation entre les parties.

J'ai réalisé des travaux sur le sujet. Je pense qu'il y a un article qui est mentionné dans un des documents que vous avez. J'aimerais mentionner brièvement qu'au départ, il s'agissait d'un rapport de l'Institut C.D. Howe. Benjamin Dachis, de l'institut, a communiqué avec moi. Ben est un économiste et il a rassemblé un extraordinaire ensemble de données portant sur une période de 30 ans. Notre rapport initial était un rapport de l'Institut C.D. Howe. Nous en avons ensuite fait deux articles différents, celui que vous avez là, dans le *British Journal*, et un autre qui a été publié dans le *Berkeley Journal* et est davantage axé sur le secteur privé.

I wanted to give you one conclusion that isn't actually in the document that you have before you. From that report, it said — I don't have the page reference — more specifically, a legislated settlement in a previous contract is associated with a 27 per cent point decrease in the probability of a bargained contract in the next round. In other words, we're talking here about an imposed contract either through legislation or back-to-work legislation or something like that. The data we had didn't specify which. It just said there is a legislated solution. That's the coding system.

What we have here is much higher probability of failed negotiations once there's an intervention in the next round of bargaining. It not only is negatively affecting the current round of bargaining; this rather long statistical study showed evidence in support that it's negatively affecting the next round. I think you could probably reason yourself why. The parties, if they've just had an intervention in the previous round of bargaining, in the next round they are going to anticipate a further intervention and they're going to hold back in bargaining, both management and labour.

By the way, throughout all of what I'm saying here, this is a principle that's held by both labour and management equally. You can talk to any negotiator on either side of the table and they will say the same thing, I'm sure. Both sides hold back. This isn't anti-labour, pro-labour or anti-management. It's just that neither side is going to negotiate if they know the government is going to intervene or if there's a reasonable possibility that's going to happen.

What do the experts say? Very briefly, Alexander Sims wrote a report for the federal government in 1995. He was the chair then of, I think, the Alberta Labour Relations Board. I read this report a couple of times, and it's very good. Amendments to the Canada Labour Code, which I understand are another issue that the Senate is dealing with — I don't know if it's the specific issues, but here's what he said when he was confronted with the question of whether we should replace the right to strike with arbitration-imposed settlements:

> An imposed change can be resisted and undermined in subtle but corrosive ways by those who feel that change was imposed without their consent. Our legislative framework, therefore, favours free collective bargaining and makes little attempt, except in exceptional cases, to impose solutions upon the parties.

One of the other experts says — and this is the Fryer report, which more directly bears on what we are doing. Fryer did two reports. The second one I'm going to cite is from 2000. It was on

Je voulais vous présenter une conclusion qui ne figure pas dans le document que vous avez. Dans ce rapport, on disait — je n'ai pas le numéro de la page — plus précisément que, lorsqu'un règlement est imposé par voie législative pour une convention, on constate une diminution de 27 p. 100 de la probabilité d'une convention négociée la fois suivante. Il s'agit ici de convention imposée par une mesure législative, une loi de retour au travail ou quelque chose comme cela. Cela n'était pas précisé dans les données dont nous disposions. Il était simplement question de solution imposée par voie législative. C'est une affaire de codage.

Ainsi, une fois qu'il y a eu intervention, la probabilité d'un échec des négociations la fois suivante est beaucoup plus élevée. Les effets négatifs ne se limitent donc pas à la ronde de négociations touchée. Selon cette étude statistique, qui porte sur une période assez longue, ce genre d'intervention aurait des répercussions négatives sur la ronde suivante. Je pense qu'on peut facilement voir pourquoi. Une fois qu'elles se sont vu imposer un règlement, les parties — patronale et syndicale — vont s'attendre à une nouvelle intervention lors de la ronde suivante et ne vont pas s'engager pleinement dans les négociations.

Soit dit en passant, il s'agit ici d'un principe auquel adhèrent tant les syndicats que les employeurs. Je suis persuadé que n'importe quel négociateur, qu'il représente l'une ou l'autre des parties, le confirmera. Ni l'une ni l'autre des parties ne s'engage pleinement dans les négociations. Ce n'est pas une question d'être pour ou contre le syndicat ou l'employeur. C'est simplement que les parties ne vont pas négocier si elles savent que le gouvernement va intervenir ou si elles estiment qu'il est probable qu'il le fasse.

Que disent les experts? Très brièvement, Alexander Sims a rédigé un rapport pour le gouvernement fédéral en 1995. À l'époque, il était, je crois, président de l'Alberta Labour Relations Board. J'ai lu ce rapport quelques fois; il est très bien. Il était question de modifier le Code canadien du travail, un autre dossier dont est saisi le Sénat, si je comprends bien — je ne sais pas s'il s'agit des mêmes questions, mais voici ce qu'il a dit sur la question de savoir si le droit de grève devrait être remplacé par des règlements imposés à l'issue de l'arbitrage :

> Quand un changement est imposé, les personnes qui jugent qu'on leur a imposé quelque chose sans leur consentement peuvent trouver des façons subtiles, mais nocives, de résister et de nuire à ce changement. Ainsi, notre cadre législatif favorise les libres négociations collectives et évite en général, sauf dans des cas exceptionnels, les solutions imposées aux parties.

Un autre expert — et je vais parler du rapport Fryer, qui est plus directement lié au sujet qui nous occupe. Le comité consultatif en question a produit deux rapports. Je vais citer

public service bargaining. Again, they're great reports. I don't have to talk about their expertise. I think it's in the record.

Fryer was looking at the problem of the duality of government. They're both employer and legislator. It's very difficult for governments to separate those roles. It's not just the federal government that has that problem; all governments across Canada have that problem.

When he did his analysis, Professor Fryer found that — let me give you the quote here. He felt there was an imbalance of power, and this came through. Particularly the union side identified this as one of the major problems of his report at that time:

> It is this imbalance of power which seems to be the root cause of much of the feeling of powerlessness and frustration described in Chapter V.

This is the 2000 report.

A related finding is that frequent legislative intervention has eroded confidence in the system and trust between the parties. Another, equally serious consequence is that the players in the public service labour-management system can become so used to government intervention that they lose the ability to work out problems for themselves.

This is a corrosive effect that I was talking about. It came through in the data.

The imbalance of power also politicizes the system and has led some bargaining agents to attempt various types of direct political action.

So I can conclude by saying that I've looked over what I've seen as the four major issues that Bill C-62 deals with. To the extent that they encourage negotiations rather than legislated solutions, you can see where I'm coming from here. I'm in support of that. I think it's a good idea.

One other thing. When we come to the question period, you have an expert here on sick leave. I happened to be on the union in Ontario when the whole sick leave system was changed dramatically in the 1970s. I was there. I was part of that. I don't know if our experience has any benefit to you. I know the situation is a little different. Ontario had a massive payout, and that was an unfunded liability, and there was probably even more pressure to change to a proper sick leave system. I would be willing to talk about that later in your questions. Thank you.

The Chair: Thank you, sir.

le deuxième, qui date de 2000. Il portait sur la négociation collective dans la fonction publique. Je tiens à répéter que ce sont d'excellents rapports. Inutile de parler de la compétence des membres de ce comité, elle est bien établie je pense.

Ce rapport abordait le problème que présente le double rôle du gouvernement, qui est à la fois législateur et employeur. Les gouvernements ont beaucoup de difficulté à séparer ces deux rôles. Il n'y a pas que le gouvernement fédéral qui a ce problème; tous les gouvernements au Canada ont le même problème.

Dans son analyse, le professeur Fryer a constaté que — je vais citer le rapport ici. Il estimait qu'il y avait un déséquilibre des pouvoirs et que ce déséquilibre ressortait. Ce déséquilibre est un des grands problèmes qui avaient été relevés par les syndicats, plus particulièrement, à l'époque :

> C'est ce déséquilibre des pouvoirs qui semble être la cause première du sentiment d'impuissance et de frustration décrit au chapitre V.

Cette citation provient du rapport publié en 2000.

Une observation connexe est que le recours fréquent à l'intervention législative a miné la confiance à l'égard du régime et la confiance entre les parties. Une autre conséquence tout aussi grave est que les acteurs du régime patronal-syndical de la fonction publique peuvent devenir si habitués à l'intervention gouvernementale qu'ils perdent la capacité de régler eux-mêmes les problèmes qui se posent.

Voilà un exemple d'effet nocif dont je parlais plus tôt. On peut le voir dans les données.

Le déséquilibre des pouvoirs politise en outre le régime et incite certains agents négociateurs à prendre diverses initiatives politiques.

J'ai donc passé en revue ce que je considère être les quatre grandes questions dont traite le projet de loi C-62. Dans la mesure où on encourage la négociation plutôt que les solutions imposées par voie législative, vous comprenez mon point de vue, je suis d'accord avec cela. Je pense que c'est une bonne idée.

Pour terminer, j'aimerais mentionner une chose à propos de la période de questions. Vous avez un expert sur les congés de maladie. Il se trouve que je faisais partie du syndicat en Ontario lorsqu'on a complètement remanié le régime des congés de maladie dans les années 1970. J'étais là. Je l'ai vécu. Je ne sais pas si notre expérience pourrait vous servir. Je sais que la situation est un peu différente. L'Ontario a versé un énorme montant qui n'était pas provisionné. Les pressions pour la mise sur pied d'un régime de congés de maladie bien conçu étaient probablement plus fortes encore. Je serais disposé à traiter de ce sujet plus tard si vous avez des questions. Merci.

Le président : Merci, monsieur.

Mr. Engelmann, the floor is yours.

Peter Engelmann, Partner, Goldblatt Partners, as an individual: Honourable senators, thank you for your invitation to comment on Bill C-62 this evening. My name is Peter Engelmann. I'm a partner at the law firm Goldblatt Partners. We have offices here in Ottawa and in Toronto, and we specialize in labour, human rights and employment law. Our clients include public and private sector unions in both provincial and federal jurisdictions. Here in the federal public service, we represent the Professional Institute of the Public Service of Canada, known as the institute, and also the Canadian Association of Professional Employees. We acted for both of these bargaining agents in challenging the constitutional validity of two of the bills that Bill C-62 is sought to repeal. Those were Bill C-4 and Bill C-59.

Today in the limited time I have for introductory remarks, I'm going to briefly review the context for those constitutional challenges that were filed by our firm on behalf of PIPSC, CAPE and other bargaining agents when it came to the sick leave provisions in Bill C-59 and address ways in which the legislation in question is unconstitutional and fundamentally upsets the balance of labour relations in the federal public sector.

Bill C-4, which was the one that made serious changes to the Public Service Labour Relations Act — now the Federal Public Sector Labour Relations Act and related acts — greatly reduced the ability of federal bargaining agents to bargain effectively with the government. I will highlight two of the most troubling aspects.

One was the change to essential service designations. By granting the government the exclusive right to determine whether any service is essential, the bill eliminated provisions that required the employer to bargain essential services agreements with bargaining agents, and the provisions that allowed either party to refer the issue to the labour board, if the negotiations failed, were also removed.

It also provided that any employee that had been deemed essential by the government needed to carry out both his or her essential duties and non-essential duties in the event of a strike.

The effect of the legislation is that one party, the employer, may unilaterally restrict the bargaining power of the other, the bargaining agent, through essential service designations that cannot be effectively assessed by a neutral adjudicator. Very

Monsieur Engelmann, vous avez la parole.

Peter Engelmann, associé, Goldblatt Partners, à titre personnel : Honorables sénateurs, je vous remercie de m'avoir invité à venir témoigner ce soir à propos du projet de loi C-62. Je m'appelle Peter Engelmann. Je suis un associé au sein du cabinet d'avocats Goldblatt Partners. Nous avons des bureaux ici, à Ottawa, de même qu'à Toronto, et nous sommes spécialisés dans les domaines du travail et des droits de la personne. Nous comptons parmi nos clients des syndicats dans les secteurs public et privé à l'échelle provinciale et à l'échelle fédérale. Dans la fonction publique fédérale, nous représentons l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels. Nous avons représenté ces deux agents négociateurs dans la contestation de la constitutionnalité de deux des projets de loi que le projet de loi C-62 vise à abroger, soit les projets de loi C-4 et C-59.

Aujourd'hui, pendant les quelques minutes qui me sont accordées pour faire ma déclaration préliminaire, je vais passer brièvement en revue le contexte des contestations constitutionnelles que nous avons présentées au nom de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, de l'Association canadienne des employés professionnels et d'autres agents négociateurs à propos des dispositions du projet de loi C-59 touchant les congés de maladie et expliquer en quoi la mesure législative en question est inconstitutionnelle et vient fondamentalement perturber l'équilibre des relations de travail dans le secteur public fédéral.

Le projet de loi C-4, la mesure législative qui a apporté d'importants changements à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique — aujourd'hui la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral — réduit de beaucoup la capacité des agents négociateurs fédéraux de négocier efficacement avec le gouvernement. Je vais attirer votre attention sur deux points particulièrement préoccupants.

Le premier est la modification apportée à la désignation des services essentiels. En donnant au gouvernement le droit exclusif de déterminer si un service est essentiel, le projet de loi éliminait des dispositions obligeant l'employeur à négocier des ententes sur les services essentiels avec les agents négociateurs, de même que les dispositions permettant à l'une ou l'autre des parties de renvoyer la question à la commission des relations de travail en cas d'échec des négociations.

Il prévoyait en outre que tout employé occupant un poste désigné par le gouvernement comme un poste offrant des services essentiels devait s'acquitter et de ses fonctions essentielles et de ses fonctions non essentielles en cas de grève.

On aboutit ainsi à une situation où une des parties, l'employeur, peut restreindre unilatéralement le pouvoir de négociation de l'autre, l'agent négociateur, en désignant des services comme essentiels sans qu'un arbitre neutre puisse

similar legislation was found unconstitutional by our Supreme Court in January 2015.

Second, Bill C-4 upset a core aspect of collective bargaining in the federal public service by eliminating the option of either party to choose interest arbitration or conciliation/strike as the means of resolving bargaining impasses. The existing legislation provided that arbitration can only be relied upon where the essential service designation of the bargaining unit is above 80 per cent, or where both parties agree to it.

Otherwise, all disputes were to be resolved by conciliation/strike. That amendment prevented the historical preference of many bargaining units, certainly those of our clients the two professional unions, PIPSC and CAPE, who preferred to resolve disputes without service disruptions and through a neutral and fair process.

Moreover, even where interest arbitration is still permitted, another amendment to the legislation within Bill C-4 seriously undermined the neutrality of the arbitration process. The bill required an arbitration board to give preponderance to two factors: a) the necessity of attracting and retaining competent people to the public service; and b) Canada's fiscal circumstance relative to its stated budgetary policies.

One can imagine a government running massive budgetary surpluses during a robust economic period while having a stated budgetary policy objective of reducing Canada's debt. Gains for government employees would likely be impermissible, even in these circumstances, because of the government's debt-reduction policy.

Bill C-59 further skewed the balance of power in favour of the employer by effectively removing the right to collectively bargain sick leave benefits and short and long-term disability programs. The provisions of the bill came as a complete surprise to all stakeholders at the time. There was a total lack of consultation, let alone bargaining.

By imposing restrictions on sick leave benefits, the Treasury Board unilaterally weakened the overall robustness of collective bargaining in the federal public service by essentially removing an important term of employment from an already narrow list of items available for bargaining in the public service. It also retroactively undermined collective bargaining by rendering meaningless all historical concessions of federal public service unions when bargaining over sick leave.

évaluer la validité de la désignation. Une mesure législative très semblable a été jugée inconstitutionnelle par la Cour suprême en janvier 2015.

Le deuxième est le fait que le projet de loi C-4 perturbe un aspect fondamental de la négociation collective dans la fonction publique fédérale en éliminant la possibilité que les deux parties avaient d'opter pour l'arbitrage de différends ou la conciliation avec possibilité de grève pour régler les impasses dans les négociations. Selon la loi en vigueur, on ne peut avoir recours à l'arbitrage que si au moins 80 p. 100 des postes de l'unité de négociation sont désignés comme essentiels ou si les deux parties y consentent.

Autrement, tous les différends doivent être réglés au moyen de la conciliation avec possibilité de grève. Cette modification empêche bien des unités de négociation, certainement celles de nos clients, les deux syndicats de professionnels, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels, de procéder de la manière qu'elles ont toujours préférée, soit sans perturber les services et dans le cadre d'un processus neutre et équitable.

Qui plus est, même dans les cas où l'arbitrage des différends est encore permis, une autre modification apportée à la loi par le projet de loi C-4 est venue affaiblir considérablement la neutralité du processus. En effet, le projet de loi exigeait que le conseil d'arbitrage accorde la prépondérance à deux facteurs : a) la nécessité d'attirer et de retenir des personnes compétentes au sein de la fonction publique, et b) la situation financière du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.

On peut s'imaginer une situation où un gouvernement enregistre d'énormes surplus budgétaires pendant une période où l'économie va bien alors qu'il s'est donné comme objectif de réduire la dette du Canada. Même dans ces circonstances, il serait probablement inadmissible que les fonctionnaires puissent améliorer leurs conditions en raison de la politique de réduction de la dette adoptée par le gouvernement.

Le projet de loi C-59 est venu déséquilibrer encore davantage le pouvoir en faveur de l'employeur en éliminant le droit de négocier collectivement les régimes de congés de maladie et d'invalidité à court et à long terme. Les dispositions en question avaient été une surprise totale pour tous les intervenants. Il n'y avait eu aucune consultation, et encore moins de négociation.

En imposant des restrictions sur les congés de maladie, le Conseil du Trésor a unilatéralement affaibli la robustesse générale de la négociation collective dans la fonction publique fédérale en éliminant essentiellement une condition d'emploi importante d'une liste déjà réduite de points pouvant faire l'objet de négociations. Il a également miné la négociation collective de façon rétroactive en enlevant toute signification aux concessions accordées par les syndicats de la fonction publique fédérale au fil des ans en matière de congés de maladie.

In that context, our firm filed applications with the Ontario Superior Court on behalf of the institute challenging the constitutionality of Bill C-4 and, on behalf of the institute CAPE and others, challenging C-59. It was increasingly clear, after this litigation was filed, especially in light of the Supreme Court of Canada's decisions in Saskatchewan Federation of Labour and the Mounted Police Association of Ontario that many aspects of these bills that were introduced would be found to be unconstitutional by the courts, as they violated the freedom of association protection in section 2(d) of our Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Thankfully, both challenges were adjourned due to an agreement of the current government to repeal the impugned sections of Bill C-4 and C-59. That's why we're here today, dealing with Bill C-62.

I want to say thank you again for allowing me to be here today. I look forward to attempting to answer any questions you may have of me. Thank you.

Philip Cross, Senior Fellow, Macdonald-Laurier Institute, as an individual: I am certainly pleased to be here. I was testifying to the House of Commons Finance Committee yesterday, and there I was the token economist and male. I had six women testifying with me. I embraced my role there. Here I'm just the token economist.

I certainly don't have the expertise in labour law that my esteemed fellow witnesses have, but as an economist I'm willing to present the perspective of taxpayers, the people whose interests are almost never represented or considered in discussions with the governance of the civil service.

There is a growing gap between the federal government and private sector compensation and non-peculiar benefits. There was a time it was understood that civil servants received somewhat lower pay than the private sector in return for more job security. In recent years, this trade-off has disappeared. By any metric covering pay, benefits, pensions, leave or job security, federal government employees do better than the private sector workers who support them.

The average weekly wage of almost $1,600 in the federal public administration is the third highest of any industry, even excluding pensions that are worth 40 per cent of their pay. Every recent study finds the average federal civil servant is better paid than the private sector. A representative study found a 12 per cent premium after adjusting for differences in occupation, education, age, et cetera. However, rising compensation has not bought happiness in the federal workplace.

Dans ce contexte, notre cabinet a introduit des requêtes auprès de la Cour supérieure de justice de l'Ontario au nom de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour contester la constitutionnalité du projet de loi C-4 et au nom de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, de l'Association canadienne des employés professionnels et d'autres entités, pour contester le projet de loi C-59. Il est apparu par la suite de plus en plus clair, surtout après les décisions de la Cour suprême du Canada dans les causes de la Fédération du travail de la Saskatchewan et de l'Association de la police montée de l'Ontario, que de nombreux aspects de ces projets de loi seraient jugés inconstitutionnels par les tribunaux, puisqu'ils enfreignaient la garantie de liberté d'association prévue à l'article 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés.

Heureusement, les deux contestations ont été ajournées, le gouvernement actuel ayant accepté d'abroger les articles contestés des projets de loi C-4 et C-59. C'est la raison de notre présence ici aujourd'hui, pour parler du projet de loi C-62.

Je tiens à vous remercier encore une fois de m'avoir invité à témoigner. Je vais tenter avec plaisir de répondre à vos questions. Merci.

Philip Cross, agrégé supérieur, Institut Macdonald-Laurier, à titre personnel : Je suis très heureux d'être ici. J'ai témoigné devant le Comité des finances de la Chambre hier. J'y étais le seul économiste et le seul représentant de la gent masculine. Les six autres témoins étaient des femmes. J'ai été heureux de témoigner. Ici, je suis simplement le seul représentant de ma spécialité.

Je n'ai certainement pas l'expertise en droit du travail des autres témoins, mais, en tant qu'économiste, je suis prêt à présenter le point de vue des contribuables, soit les gens dont les intérêts ne sont presque jamais représentés ou pris en compte dans les discussions sur la gouvernance de la fonction publique.

Il existe un écart croissant entre le gouvernement fédéral et le secteur privé sur les plans de la rémunération et des avantages généraux. À une certaine époque, il était entendu que les fonctionnaires touchaient un salaire un peu moins élevé que les travailleurs du secteur privé en contrepartie d'une plus grande sécurité d'emploi. Ce compromis n'existe plus aujourd'hui. Peu importe comment on mesure le salaire, les avantages, le régime de retraite, les congés ou la sécurité d'emploi, les fonctionnaires fédéraux sont dans une meilleure situation que les travailleurs du secteur privé dont ils dépendent.

Le salaire hebdomadaire moyen dans l'administration publique fédérale s'établit à près de 1 600 $. Il figure parmi les plus élevés de toutes les industries, arrivant au troisième rang, même quand on exclut le régime de pension, qui compte pour 40 p. 100 de la paie. Toutes les études récentes révèlent que le fonctionnaire fédéral moyen est mieux payé que dans le secteur privé. Selon une étude représentative, il gagne 12 p. 100 de plus une fois prises en compte, les différences de profession, de scolarité,

Morale in most departments remains low as many workers grimly mark time waiting for their coveted pensions.

Two areas stand out among the many examples of diverging benefits in the private and public sectors are sick leave and pensions.

As outlined in *A Sickness in the System*, which I wrote for the Macdonald-Laurier Institute in 2014, sick leave benefits were used at almost the same rate of six days a year in the private and public sectors in the late 1980s. Since then, private sector sick leave has changed little while public sector sick leave benefits have risen to 10.6 days. It is telling that most of the increase was concentrated in select occupations and departments, suggesting culture and motivation was the main factor, not a sudden proliferation of illness or disability.

Nowhere has the gap between public and private benefits risen as dramatically as pensions. Prior to the 1990s, there was some comparability between defined benefit pensions in the public sector and the largest employers in the private sector. However, what began as a small gap in pension coverage has become a chasm. Fewer than 10 per cent of private sector workers now belong to a defined benefit pension plan, compared with 78 per cent in the public sector. Private sector pension plans are rare today because they became prohibitively expensive in the era of low interest rates that began in the 1990s, as well as accounting changes that prohibit private sector plans from taking investment risks. Public sector plans routinely indulge, conveniently backed by taxpayer guarantees.

The Chair: If can I interrupt, would you slow down a bit for the interpreters? They tell me they are having challenges.

Mr. Cross: I thought that's why I provided this ahead of time, but okay.

It is noteworthy that the federal government unilaterally can make whatever changes it wants to employee pensions. Pensions are governed by statute and are therefore not covered by collective bargaining. The fact that the largest difference between the private and public sectors involves pensions that the federal government granted to employees without pressure from the negotiations shows how tinkering with the negotiation process will not result in the fundamental shift in the entitlement mentality needed for meaningful change.

d'âge, et cetera. Or, l'augmentation des salaires ne rend pas les fonctionnaires fédéraux plus heureux. Dans la plupart des ministères, le moral n'est pas très bon et bien des employés ne font qu'attendre le moment où ils pourront enfin toucher la pension tant convoitée.

Deux éléments ressortent parmi les nombreux exemples des différences entre les avantages offerts dans les secteurs privé et public : les congés de maladie et le régime de pension.

Comme je l'explique dans le document *A Sickness in the System*, que j'ai écrit pour l'Institut Macdonald-Laurier en 2014, à la fin des années 1980, les employés des secteurs public et privé prenaient à peu près le même nombre de congés de maladie, soit six jours par année. Depuis, ce chiffre est resté sensiblement le même dans le secteur privé, alors que, dans le secteur public, il est passé à 10,6 jours. Il est intéressant de noter que cette augmentation est en grande partie concentrée dans certaines professions et certains ministères, ce qui indique qu'il s'agit d'une question d'attitude et de motivation et non d'une hausse soudaine des cas de maladie ou d'incapacité.

C'est dans les régimes de pension que l'écart entre les secteurs public et privé au chapitre des avantages s'est creusé de la manière la plus manifeste. Avant les années 1990, les régimes à prestations déterminées du secteur public et des grands employeurs du secteur privé étaient comparables. Or, ce qui était au départ un petit écart s'est transformé en gouffre. Aujourd'hui, moins de 10 p. 100 des travailleurs du secteur privé sont membres d'un régime de pension à prestations déterminées comparativement à 78 p. 100 dans le secteur public. Les régimes de pension sont rares aujourd'hui dans le secteur privé, parce que leur coût est devenu prohibitif lorsque les taux d'intérêt ont commencé à baisser dans les années 1990 et que certains changements comptables ont interdit aux gestionnaires de régimes du secteur privé de prendre des risques en matière d'investissement. Les gestionnaires des régimes du secteur public ne s'en privent pas puisqu'ils peuvent compter sur des garanties financées par les contribuables.

Le président : Permettez-moi de vous interrompre. Pourriez-vous parler un peu moins vite pour faciliter le travail des interprètes? Ils me disent qu'ils ont de la difficulté.

M. Cross : Je pensais que c'était pour cela que j'avais fourni le texte à l'avance, mais d'accord.

Il convient de souligner que le gouvernement fédéral peut, de façon unilatérale, apporter les changements qu'il veut aux régimes de pension des employés. Ces régimes étant régis par une loi, ils ne sont pas visés par les négociations collectives. Le fait que la plus importante différence entre les secteurs privé et public touche les régimes de pension que le gouvernement fédéral a accordés aux employés sans les pressions exercées dans le cadre des négociations montre que ce n'est pas en modifiant le processus de négociation qu'on obtiendra la transformation

The gap between public and private sector pay and benefits is not sustainable because the inevitable envy and resentment of taxpayers will some day force a roll back of public sector compensation. Pressure to rein in government spending on employee compensation will only increase as a rapidly aging population causes a shift in spending to health care and supporting retirement incomes.

However, restraining civil service pay and benefits will require an ongoing commitment by governments. As documented in a paper I wrote with Ian Lee of Carleton University, there have periodic bouts of restraint in the federal civil service over the years. One began under the Conservatives in the mid-1980s, another under the Liberals in the 1990s and a third under the Conservatives after 2011. In every case, once austerity ended, civil servants soon recouped all of their forgone pay and benefits and were better off than ever.

Is the civil service setting a standard for the private sector to emulate? A popular theory in the 1960s and 1970s, one does not hear this often any more. The reason is clear; year after year, for decades, the gap between the public and private sectors has grown, with no sign that the private sector has the capacity to provide either the pay and benefits or the job security enjoyed by civil servants. Firms cannot grant wage increases without undermining their competitiveness. The example set by the public sector is irrelevant to firms, especially those in export markets.

One of the problems in controlling total compensation of federal civil servants is that no single department is responsible for all the different forms of benefits, which include — take a deep breath — everything from negotiated wage settlements to annual increments within each classification group, promotions, employer pension contributions, health and dental benefits, the bilingual bonus, cashing out vacation benefits and even irregular payments such as pay equity and overtime.

Arbitrators tend to focus on negotiated wage settlements and ignore the total compensation package. As a result, for example, during the Mulroney years, negotiated wage settlements in the federal government were held to an average of 3.8 per cent a year, but total annual compensation rose 6.2 per cent. An

fondamentale de la mentalité des droits acquis nécessaire pour arriver à un véritable changement.

L'écart entre les secteurs public et privé en matière de salaire et d'avantages ne peut être maintenu à long terme, parce que l'envie et le ressentiment qu'il cause inévitablement chez les contribuables finiront par forcer une diminution de la rémunération dans le secteur public. Les pressions pour que soient contenues les dépenses du gouvernement au chapitre de la rémunération des employés ne peuvent que s'accentuer, puisque le vieillissement rapide de la population entraînera une réorientation des dépenses vers les soins de santé et le financement des revenus de retraite.

Il ne sera cependant pas possible de maîtriser les salaires et les avantages de la fonction publique sans un engagement soutenu de la part des gouvernements. Comme on l'explique dans un article que j'ai écrit avec Ian Lee, de l'Université Carleton, des mesures ont été adoptées pour contenir ces dépenses dans la fonction publique fédérale à un certain nombre de reprises au fil des ans, notamment sous les conservateurs au milieu des années 1980, sous les libéraux dans les années 1990 et une nouvelle fois sous les conservateurs en 2011. Dans chacun de ces cas, une fois la période d'austérité terminée, les fonctionnaires ont tôt fait de récupérer ce dont ils avaient été privés en salaires et avantages et se sont retrouvés dans une meilleure situation que jamais.

La fonction publique établit-elle une norme que le secteur privé devrait suivre? On n'entend plus beaucoup parler de cette théorie, qui a été populaire dans les années 1960 et 1970. La raison en est évidente : année après année, pendant des décennies, l'écart entre les secteurs public et privé n'a cessé de croître, rien n'indique que le secteur privé soit en mesure d'offrir le salaire et les avantages ou la sécurité d'emploi dont bénéficient les fonctionnaires. Les entreprises ne peuvent accorder d'augmentations de salaire sans nuire à leur compétitivité. Le modèle du secteur public n'est pas pertinent pour les entreprises, surtout celles qui exportent.

Un des problèmes en ce qui concerne la maîtrise de la rémunération globale des fonctionnaires fédéraux est le fait qu'il n'y a pas un ministère unique qui soit chargé des différentes formes d'avantages, qui comprennent — la liste est longue — les règlements salariaux négociés, les augmentations annuelles au sein de chaque groupe, les promotions, les cotisations de l'employeur au régime de pension, les soins de santé et les soins dentaires, la prime de bilinguisme, le paiement des congés annuels accumulés et même les paiements spéciaux comme ceux de l'équité salariale et le temps supplémentaire.

Les arbitres ont tendance à mettre l'accent sur les règlements salariaux négociés et à ne pas tenir compte de la rémunération globale. Ainsi, par exemple, pendant les années Mulroney, les règlements salariaux négociés dans l'administration fédérale ont été maintenus en moyenne à 3,8 p. 100 par année,

important reform in 2014 was to have arbitrators evaluate total compensation and not just wages.

In conclusion, reigning in employee compensation is going to require ongoing and consistent vigilance about total compensation, not the quick fix of temporary wage freezes governments have favoured in the past. It will be difficult, but eventually taxpayers will insist. The process began tentatively in 2012 by increasing civil servants' contributions to their pension benefits, raising the retirement age, and reforming sick leave benefits. The rollback of some of these reforms in Bill C-62 marks a reversal from the direction government policies inevitably will have to take in the long term. The corrective process will require sustained political willpower, the very opposite of what occurs in the process of arbitration and conciliation that is being reinstated.

The Chair: Thank you, Mr. Cross.

Senator Marshall: Thank you for all your presentations. Very informative, and I know with the time allocated to me, I'm going to have to pick one topic to ask questions on.

I wanted to ask about the government sick leave program, and I wanted to start with Mr. Hebdon because you mentioned the Ontario Public Service changed their sick leave program some time in the past. I would be interested in hearing about that. Also, I would be interested in hearing the other witnesses as to how you think the government should approach changing the sick leave program. So perhaps I can start with you, sir.

Mr. Hebdon: I'll try to be brief. I didn't mention that I was a practitioner. I had two careers. I was 24 years with — when I started it was called the Civil Service Association of Ontario, later OPSEU. I was on the union side. Then I was a neutral, I was an arbitrator for five years, and I've been an academic for another 25 years.

When I was with CSAO at the time, I think it was not OPSEU yet. It was in the 1970s, and there was a big problem with the sick leave plan. The government approached the union and said, "We would like to change it. We want to try to negotiate that with you." We negotiated for a while. We didn't have the right to strike in those days, so it went to an arbitrator. Although a lot of the outline of the changes made were between the parties, the arbitrator eventually rubber stamped what the parties had already agreed to in negotiations to a large extent. In other words, the arbitrator didn't really fashion the solution to it.

mais la rémunération annuelle totale, elle, a augmenté de 6,2 p. 100. En 2014, un changement important voulait que les arbitres évaluent la rémunération globale plutôt que de s'en tenir au salaire.

En conclusion, pour contenir ses dépenses au chapitre de la rémunération des employés, le gouvernement devra exercer une vigilance assidue à l'égard de la rémunération globale. Il n'est pas question ici d'opter pour la solution facile du gel temporaire des salaires que les gouvernements ont privilégiée par le passé. Ce sera difficile, mais les contribuables finiront par insister. Le processus a commencé provisoirement en 2012 lorsqu'on a augmenté les cotisations des fonctionnaires à leurs prestations de retraite, haussé l'âge de la retraite et réformé le régime de congés de maladie. L'annulation de certaines de ces réformes dans le projet de loi C-62 représente un revirement par rapport aux politiques que le gouvernement fédéral devra immanquablement adopter à long terme. Le processus correctif exigera une volonté politique soutenue, tout le contraire de ce qui se passe dans le processus d'arbitrage et de conciliation qui est rétabli.

Le président : Merci, monsieur Cross.

La sénatrice Marshall : Je vous remercie de vos exposés fort instructifs. Étant donné le peu de temps dont je dispose, je vais devoir me concentrer sur un seul sujet.

J'aimerais vous poser des questions sur le régime gouvernemental de congés de maladie, et je vais tout d'abord m'adresser à M. Hebdon, puisque vous avez mentionné que la fonction publique de l'Ontario avait modifié son régime de congés de maladie par le passé. J'aimerais que vous nous en parliez davantage. J'aimerais aussi que les autres témoins nous disent comment le gouvernement devrait, selon eux, modifier le régime de congés de maladie. Je peux peut-être commencer par vous, monsieur.

M. Hebdon : Je vais essayer d'être bref. Je n'ai pas mentionné que j'ai été praticien. J'ai eu deux carrières. J'avais 24 ans lorsque j'ai commencé à travailler pour le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario, le SEFPO, ou plutôt la Civil Service Association of Ontario, comme on l'appelait à l'époque. J'étais du côté syndical. Ensuite, j'ai été neutre, j'ai été arbitre pendant cinq ans et professeur pendant 25 ans.

Lorsque je travaillais pour l'association, je crois que ce n'était pas encore le SEFPO. C'était dans les années 1970, et il y avait un gros problème avec le régime de congés de maladie. Le gouvernement s'est adressé au syndicat et lui a dit : « Nous aimerions le changer. Nous voulons essayer de négocier cela avec vous. » Nous avons négocié pendant un moment. Nous n'avions pas le droit de grève à cette époque-là, alors nous avons fait appel à un arbitre. Bien qu'une grande partie des modifications apportées aient été faites entre les parties, l'arbitre a approuvé d'office ce sur quoi les parties s'étaient déjà

Let me just say something about Ontario and their differences there. There were fairly massive payouts. People got paid the sick leave that they had accumulated, so there is a kind of difference with the federal.

Senator Marshall: You mentioned that in your opening remarks, but was it negotiated or was it imposed? Did the government say, "We're changing the sick leave program, we're buying everybody out and then you're only going to get five days a year"? How was it done?

Mr. Hebdon: There isn't an easy answer to that. It's kind of both. There was an attempt to negotiate it, but negotiations failed. Under our system it goes to interest arbitration. The interest arbitrator, Judge Anderson of Belleville, was the arbitrator of the day; he imposed the deal. But the outline of it was already agreed to basically by the parties, but it was imposed by the arbitrator, not by the government.

Senator Marshall: Okay, and then the government paid everybody out and then brought in a reduced benefit sick leave?

Mr. Hebdon: For all new employees there was no payout. There was a transition for those employees that were already in the system, but there was no further accumulation; that ended.

It wasn't even called a sick leave plan. They were called attendance credits. They were 15 days, a day and a quarter a month for coming to work. That's basically what you got. You got attendance credits for showing up, which could be used for sick leave or a whole bunch of other purposes. It was called a sick leave plan, but it really wasn't a sick leave plan at all. If the chronically ill — the people that have difficulties with illnesses, repeated illnesses — used up their sick leave days, good luck. You didn't have it. It wasn't a sick leave plan. It was horrible.

Actually the union favoured some of the elements of the change. We wanted a longer six-month plan basically that filled in between the long-term disability and the short term, because a lot of people that were actually genuinely ill had nothing.

Senator Marshall: But how did that go over in the public service? Because you were saying in your opening remarks that when you impose agreements, you have a different outcome than if it's negotiated.

entendues dans le cadre des négociations. Autrement dit, l'arbitre n'avait pas vraiment trouvé la solution.

Permettez-moi de dire quelques mots au sujet de l'Ontario et de ses différences. On a versé des sommes considérables. Les gens ont été payés pour les congés de maladie qu'ils avaient accumulés. La situation est donc différente du gouvernement fédéral.

La sénatrice Marshall : Vous en avez parlé dans votre déclaration liminaire, mais ce changement a-t-il fait l'objet de négociations ou a-t-il été imposé? Le gouvernement a-t-il dit : « Nous modifions le régime de congés de maladie, nous rachetons tous les congés de maladie, et les employés n'auront droit qu'à cinq jours par année »? Comment a-t-on procédé?

M. Hebdon : Ce n'est pas facile de répondre à cette question. C'est un peu les deux. Il y a eu une tentative de négociation, mais les négociations ont échoué. Dans notre système, on a recours à un processus d'arbitrage des différends. Le juge Anderson, de Belleville, était l'arbitre à l'époque; il a imposé l'entente. Cela dit, les grandes lignes de l'entente avaient déjà été convenues par les parties, mais l'entente a été imposée par l'arbitre, et non par le gouvernement.

La sénatrice Marshall : D'accord. Le gouvernement a payé tout le monde et a ensuite réduit le nombre de congés de maladie?

M. Hebdon : Les nouveaux employés n'ont pas eu de compensation. Il y a eu une transition pour les employés qui étaient déjà dans le système, mais les congés de maladie ont cessé de s'accumuler.

Ça ne s'appelait même pas un régime de congés de maladie. On les appelait les crédits d'assiduité. Il y avait 15 jours. Les gens accumulaient un jour et quart par mois pour venir travailler. C'est, en gros, ce que vous aviez. Vous aviez des crédits d'assiduité qui pouvaient être utilisés comme congés de maladie ou à d'autres fins. On disait qu'il s'agissait d'un régime de congés de maladie, mais en fait, ce n'en était pas un du tout. Si les personnes atteintes d'une maladie chronique — les personnes qui ont de gros problèmes de santé, des maladies récurrentes — avaient épuisé leurs jours de congé de maladie, eh bien, bonne chance. Elles n'en avaient plus. Il n'y avait pas de régime de congés de maladie. C'était horrible.

En fait, le syndicat était favorable à certains éléments du changement. Nous voulions un régime à plus long terme de six mois, à mi-chemin entre l'invalidité de longue durée et l'invalidité de courte durée, parce que beaucoup de gens qui étaient très malades étaient laissés pour compte.

La sénatrice Marshall : Comment cela s'est-il passé dans la fonction publique? Vous avez dit dans vos observations liminaires que lorsqu'on impose des ententes, on obtient un résultat différent que si on les avait négociées.

Mr. Hebdon: You're right. I'm not going to try to tell you that everybody was happy with the change, but no one actually lost their payout, so we dealt with that one. What it was replaced with was a genuine sick leave plan that protected people when they got ill. So I was there and I felt some of the flack, as did the president and the general manager of the union at the time. But we were getting fairly good wage awards at the time too, which compensated people for this. There wasn't a direct trade-off, but I think in the final analysis, it wasn't that seriously opposed.

Senator Marshall: Mr. Engelmann, you represent some associations, so you would have a feel as to what would be a proper way to renegotiate or to change sick leave policy. Would you have any comments on it?

Mr. Engelmann: Yes. Obviously this should be done through negotiations. When you're looking at trying to bring in new sick leave ideas and things that will help younger workers and workers with chronic illnesses who sometimes fall between the cracks of a traditional sick leave plan and that gap until you get to long-term disability, so some form of short-term disability, that's exactly what is happening right now as we speak.

Because of the settlement of this litigation, the proposed repeal of Bill C-59, the government as an employer has been meeting with all of the federal public servants at a couple of different tables away from traditional bargaining so that they can really focus and concentrate on how to modernize the sick leave, trying to make it better. So they have experts and others, and that's how it should be done. It shouldn't be done through a complete lack of consultation and imposition of unilateral rules.

Quite frankly, that's contrary to the Charter of Rights. We have known that since 2007. There was a case called *B.C. Health Services*, and it said that unilateral takeaways from collective agreements that have been bargained, that's a non-starter.

As Professor Hebdon was saying, that's not the way to build trust, move forward or make changes in the future.

Senator Marshall: That's not the way to redesign your system.

Mr. Engelmann: No.

Senator Marshall: Do I have time to hear from Mr. Cross?

M. Hebdon : Vous avez raison. Je ne vais pas essayer de vous faire croire que tout le monde était satisfait du changement, mais personne n'a perdu sa compensation; nous avions réglé cela. Il a été remplacé par un véritable régime de congés de maladie qui était favorable aux gens lorsqu'ils tombaient malades. J'étais là et j'ai senti le mécontentement, tout comme le président et le directeur général du syndicat de l'époque. Nous touchions aussi de très bons salaires à ce moment-là, ce qui compensait. Il n'y a pas eu de compromis direct, mais tout compte fait, je ne crois pas qu'il y a eu d'opposition sérieuse.

La sénatrice Marshall : Monsieur Engelmann, puisque vous représentez quelques associations, vous devez avoir une idée de ce qui pourrait être une bonne façon de renégocier ou de modifier la politique sur les congés de maladie. Auriez-vous des commentaires là-dessus?

M. Engelmann : Oui. De toute évidence, cela devrait se faire dans le cadre de négociations. Lorsqu'il s'agit d'essayer d'amener de nouvelles idées sur les congés de maladie et de proposer des mesures qui aideront les jeunes travailleurs et les travailleurs qui souffrent de maladies chroniques qui passent parfois entre les mailles du filet d'un régime traditionnel de congés de maladie, compte tenu de cette lacune au niveau de l'invalidité de courte durée, c'est exactement ce qui se passe, en ce moment.

En ce qui concerne la proposition d'abroger le projet de loi C-59, le gouvernement, en tant qu'employeur, a rencontré tous les fonctionnaires fédéraux à différentes tables, loin des négociations traditionnelles, afin qu'ils puissent vraiment se concentrer sur la modernisation du régime de congés de maladie et essayer de l'améliorer. On a donc fait appel à des experts et d'autres intervenants, et c'est ainsi que cela doit se faire. Cela ne devrait pas se faire en l'absence totale de consultation ni en imposant des règles unilatérales.

À vrai dire, c'est contraire à la Charte canadienne des droits et libertés. Nous le savons depuis 2007. Dans l'affaire *B.C. Health Services*, on a conclu que l'élimination des droits résultant des conventions collectives négociées était inconcevable.

Comme l'a dit le professeur Hebdon, ce n'est pas la meilleure façon d'établir un climat de confiance, de progresser ou d'apporter des changements dans l'avenir.

La sénatrice Marshall : Ce n'est pas ainsi qu'on doit restructurer le système.

M. Engelmann : Non.

La sénatrice Marshall : Ai-je le temps d'entendre la réponse de M. Cross?

Mr. Cross: Just quickly, I think one of the things that is lost in the current negotiation process is only the views of executives in civil service are represented at the negotiating table on the side of management.

When I wrote my paper in 2014 for the Macdonald-Laurier Institute, I was inundated with feedback from middle managers, the people on the front lines, the chiefs and the unit heads who had to deal with the actual individuals. They knew who in their unit was phoning in sick when fishing season opened. I had one unit head tell me they wanted to suspend everybody in their unit on a Friday before a long weekend; 11 of their 15 employees phoned in sick. It's that type of frustration of the people on the front lines who know what is going on. Their frustrations are not being addressed in this at all.

Senator Pratte: This question is for Professor Cross. As far as sick leave is concerned, when we compare the number of sick leaves taken by federal public servants to the private sector, is it fair to make this comparison with the whole private sector? Seventy per cent of people who work for the private sector work for small and medium enterprises. A lot of these — probably something like half — work for very small companies of 20 employees and less. So is it fair to make this comparison with the whole of the private sector, or should we compare — and I don't know what the result of that comparison would be — with large, unionized companies?

In my view, it's sort of obvious that for people working for the federal public service of 300,000, and it's a professional organization and so on, working conditions would obviously — hopefully — be better than those of people working for very small businesses.

Mr. Cross: Why would I want to ignore the experience of —

I don't think small businesses are 50 per cent of employees in this country.

Senator Pratte: I think they are half.

Mr. Cross: Let's concede that it's a considerable portion.

They are paying taxes. They risk losing employees to the public sector because they can't match the benefits being offered, so why would I ignore that? There is some validity to this.

The other thing is that I know StatsCan did a study comparing the public and private sector. They found that a lot of the differences disappeared if you standardized and took account of

M. Cross : Rapidement, ce qui est regrettable dans le processus de négociation actuel, c'est le fait que seul le point de vue des cadres de la fonction publique est désormais représenté à la table de négociation du côté de la direction.

Lorsque j'ai rédigé mon article en 2014 pour l'Institut Macdonald-Laurier, j'ai reçu énormément de commentaires de la part des gestionnaires intermédiaires, des personnes qui travaillent en première ligne, des chefs d'unité qui ont dû traiter avec les employés en question. Ils savaient qui, dans leur unité, tombait malade à l'ouverture de la saison de la pêche. Un chef d'unité m'a dit qu'il voulait suspendre tout le monde dans son unité un vendredi avant une longue fin de semaine; 11 de ses 15 employés ont téléphoné pour dire qu'ils étaient malades. C'est une source d'exaspération pour les gens qui sont en première ligne et qui savent ce qui se passe. Leurs frustrations ne sont pas du tout prises en compte.

Le sénateur Pratte : Ma question s'adresse au professeur Cross. En ce qui concerne les congés de maladie, lorsqu'on compare le nombre de congés de maladie pris par les fonctionnaires fédéraux par rapport au secteur privé, est-il juste de faire cette comparaison avec l'ensemble du secteur privé? Soixante-dix pour cent des personnes qui travaillent dans le secteur privé travaillent pour des petites et moyennes entreprises. Plusieurs d'entre eux — probablement la moitié — travaillent pour de très petites entreprises qui ont moins de 20 employés. Cela dit, serait-il préférable de comparer leurs avantages sociaux — et je ne sais pas quel serait le résultat de cette comparaison — à ceux offerts par les grandes entreprises syndiquées?

À mon avis, il est évident que, pour les gens qui travaillent au sein de la fonction publique fédérale, qui compte 300 000 employés, et c'est une organisation professionnelle et ainsi de suite, les conditions de travail seraient évidemment — espérons-le — meilleures que celles des gens qui travaillent dans de très petites entreprises.

M. Cross : Pourquoi voudrais-je ignorer l'expérience de...

Je ne crois pas que les petites entreprises emploient 50 p. 100 des employés du pays.

Le sénateur Pratte : Je pense qu'elles représentent la moitié.

M. Cross : Admettons qu'il s'agit d'une proportion considérable.

Elles paient des impôts. Elles risquent de perdre des employés au profit du secteur public, parce qu'elles ne peuvent égaler les avantages sociaux qui leur sont offerts, alors pourquoi n'en tiendrais-je pas compte? Nous devrions y accorder une certaine importance.

Par ailleurs, je sais que Statistique Canada a mené une étude dans laquelle il compare le secteur public et le secteur privé. On a constaté qu'un grand nombre des différences disparaissaient

unionization. The problem is that almost everybody in the public sector belongs to a union; very few in the private sector do. You then assume that the relationship between unions and management in the private sector would be the same as it was in the public sector, and that can never be the case.

The public sector is a monopoly. When postal workers go on strike, there is no other service. But if GM goes on strike, I can still go out and buy a Toyota. Competitive pressures exist in the private sector that don't exist in the public sector. I think it's quite naive to say, "Well, let's model the relationship in the public sector and just assume that if we apply that to the private sector, it would be the same." I don't think that recognizes that there are real, fundamental differences between the private and public sectors.

As I was alluding to in my opening statement, the public sector will never be an example for the private sector.

Senator Pratte: I understand that.

Mr. Cross: The opposite has to be the case. Given that the private sector is limited in the benefits it can pay, why wouldn't we tie public sector compensation benefits to be approximately the same as in the private sector?

Senator Pratte: All I'm saying is that we should refine this comparison to see where the difference comes from. If large corporations, for instance, provide higher remuneration and working conditions as good as the federal public service, then this tells us something. If we follow your logic, shouldn't we then give federal public servants the same working conditions as people working for small and medium enterprises, which are at the lower end of working conditions, I assume? Maybe I'm wrong. Is that the logic?

Mr. Cross: No. It's difficult to roll back benefits once they are paid out. That's why I think I indicated it's going to take years of restraint going forward.

Senator Pratte: But what is the target? If we do this, is the target to have federal public servants paid the same salaries, sick leave and pensions as people working for small and medium enterprises who are non-unionized and very often don't have a pension? I understand they are taxpayers. That's a good point. I'm just saying that if we're going to roll back these working conditions, which would be very difficult, what is our target?

lorsqu'on uniformisait et tenait compte de la syndicalisation. Le problème, c'est que presque tout le monde dans le secteur public fait partie d'un syndicat, alors que très peu d'employés sont syndiqués dans le secteur privé. On suppose alors que la relation entre les syndicats et la direction serait la même dans le secteur privé que dans le secteur public, ce qui ne pourrait jamais être le cas.

Le secteur public est un monopole. Quand les travailleurs des postes font la grève, il n'y a pas d'autres services. Toutefois, si GM fait la grève, je peux toujours aller acheter une Toyota. Il y a des pressions concurrentielles dans le secteur privé qui n'existent pas dans le secteur public. Je pense qu'il serait assez naïf de dire : « Modélisons la relation dans le secteur public en supposant que, en l'appliquant au secteur privé, nous obtiendrons la même chose. » Je ne crois pas qu'on tienne compte du fait qu'il existe des différences réelles et fondamentales entre les deux secteurs.

Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration liminaire, le secteur public ne sera jamais un exemple pour le secteur privé.

Le sénateur Pratte : Je comprends cela.

M. Cross : C'est tout le contraire qui doit se produire. Étant donné que le secteur privé est limité dans les avantages sociaux qu'il peut offrir, pourquoi alors ne pas offrir une rémunération et des avantages sociaux dans le secteur public qui seraient à peu près les mêmes que dans le secteur privé ?

Le sénateur Pratte : Tout ce que je dis, c'est que nous devrions approfondir la comparaison pour voir d'où vient la différence. Si les grandes entreprises, par exemple, offrent des salaires plus élevés et des conditions de travail aussi bonnes que celles de la fonction publique fédérale, alors ce serait un bon indicateur. Si nous suivons votre logique, nous devrions alors accorder aux fonctionnaires fédéraux les mêmes conditions de travail qu'aux gens qui travaillent pour les petites et moyennes entreprises, c'est-à-dire des conditions de travail inférieures, j'imagine? Je me trompe peut-être. Est-ce là votre logique?

M. Cross : Non. Il est difficile de réduire les avantages une fois qu'ils ont été établis. C'est pourquoi j'ai indiqué qu'il faudra des années d'austérité.

Le sénateur Pratte : Mais quelle est la cible? Si nous faisons cela, l'objectif à atteindre serait-il que les fonctionnaires fédéraux aient les mêmes salaires, congés de maladie et pensions que les employés des petites et moyennes entreprises qui ne sont pas syndiqués et qui, très souvent, n'ont pas de fonds de pension? Je comprends que ce sont des contribuables. C'est un bon point. Je dis simplement que si nous voulons réduire ces conditions de travail, ce qui serait très difficile, quel devrait être notre objectif?

Mr. Cross: I think the target should be that we shouldn't pay civil servants any more than we need to attract qualified, competent people to the civil service. There are advantages in working in the private sector, and even in the small business portion, that don't show up in wages and compensation. There is a freedom of expression, thought and creativity. Some people just will not work in one sector, and others will not work in the other. When Statistics Canada got rid of its no lay-off policy just before I left in 2011, I knew people who burst into tears. They had no — they were never going to lose their jobs themselves. Just the idea of another person losing their job was so traumatic to them. These were people who were built for the civil service. They were never going to work in the private sector.

They are two different universes, and I'm not saying one standard should be the same for the other. But I do think there should be some market-based reality in the public sector compensation, and we should be paying no more than —

Private sector firms make this mistake too. You remember the pictures from 10 years ago when the last time GM was hiring people significantly. You remember the pictures — miles long of people. That was a clear sign in 2007-08 that GM was paying its workers way too much, and the long lines applying for civil service jobs and the absence of shortages within the civil service tells me, yes, the situation of labour inside the civil service is a lot different than in the private sector, which is having a lot of trouble finding people these days.

Senator Pratte: Thank you, Mr. Cross.

I have a short question for Professor Hebdon. You mentioned — and I agree — that negotiated settlement is always better than an imposed settlement. How do you account for the fact that many unions choose arbitration over conciliation/strike? I understand that's a choice and therefore they agree with it, but isn't it a bit surprising?

Mr. Hebdon: This is one of the few models in Canada where unions can actually choose the choice of procedure. We studied that, and there aren't many other examples of it. In other jurisdictions, you either have the right to strike, or you're an essential service and you don't have the right to strike. Choosing is something almost unique. It was unique back to 1967 when the law was first introduced. It's been a grand experiment.

There is a feeling that weaker bargaining units tend to choose the arbitration route over time, in the sense that if they had a strike, they didn't have enough members or they wouldn't be

M. Cross : Je pense que notre objectif devrait être de ne pas payer les fonctionnaires plus que ce qui est nécessaire pour attirer des travailleurs qualifiés et compétents à la fonction publique. Il y a des avantages à travailler dans le secteur privé — même pour une petite entreprise — qui ne figurent pas dans les salaires et les indemnités. On y trouve une liberté d'expression, de pensée et de créativité. Certaines personnes refusent simplement de travailler dans un secteur, tandis que d'autres refusent de travailler dans l'autre. Lorsque Statistique Canada a aboli sa politique de non-licenciement un peu avant mon départ en 2011, j'ai vu des gens éclater en sanglots. Ils n'avaient pas... Ils ne courraient aucun risque de perdre leur emploi, mais la simple idée qu'une autre personne puisse être licenciée était extrêmement traumatisante pour eux. Ces types de personnes étaient destinées à la fonction publique. Elles n'allaient jamais travailler dans le secteur privé.

Il s'agit de deux univers différents. Je ne dis pas que les mêmes normes devraient s'appliquer aux deux, mais je pense que la rémunération dans le secteur public devrait être axée en partie sur le marché et que nous ne devrions pas payer plus de...

Les entreprises privées commettent la même erreur. Vous vous souvenez des photos qui ont été prises il y a 10 ans à l'occasion de la dernière grosse campagne d'embauche de GM . Vous vous souvenez des photos — les files d'attente s'étendaient sur des milles. Elles montraient clairement que, en 2007-2008, GM versait des rémunérations beaucoup trop élevées à ses employés. Le grand nombre de candidats qui postulent des emplois dans la fonction publique et l'absence de pénuries de main-d'œuvre dans la fonction publique me confirment que la situation des travailleurs dans ce secteur est très différente de celle dans le secteur privé. De nos jours, le secteur éprouve beaucoup de difficultés à trouver des employés.

Le sénateur Pratte : Merci, monsieur Cross.

J'ai une brève question pour le professeur Hebdon. Vous avez indiqué — et je partage votre avis — qu'un règlement négocié est toujours meilleur qu'un règlement imposé. Comment pouvez-vous expliquer que de nombreux syndicats choisissent l'arbitrage plutôt que la conciliation et la grève? Je comprends qu'il s'agit d'un choix et que cela signifie qu'ils en conviennent, mais n'est-ce pas un peu surprenant?

M. Hebdon : C'est l'un des rares modèles au Canada qui permettent aux syndicats de choisir la procédure à suivre. Nous l'avons étudié et il n'existe pas beaucoup d'autres exemples de ce type. Dans d'autres compétences, vous avez le droit de faire la grève ou vous ne l'avez pas parce que vous êtes un service essentiel. Il s'agit presque d'une expérience sans précédent de pouvoir choisir. C'en était une en 1967 lorsque la loi a été présentée. C'était toute une expérience.

Certains pensent que, au fil du temps, les unités de négociation faibles ont tendance à choisir l'arbitrage parce qu'elles n'ont pas assez de membres pour faire la grève ou, en termes simples,

missed if they went out on strike, to put it simply. They didn't have the bargaining power. So the choices are made for reasons other than whether they would rather have an imposed settlement or not. It's really bargaining power.

Could I make a comment on Mr. Cross's statement, or is that out of order?

The Chair: It's not out of order. Please do.

Mr. Hebdon: I have published a little bit on the wage difference between public and private sector. I don't consider myself an expert on that topic, but I have reviewed that literature, and fairly recently. I published a textbook on labour relations in Canada that updates that from time to time. All I can say is that the evidence is much more mixed than what Mr. Cross is presenting here. I would urge you to have a study done of that literature. I think you'd get a better picture of it than what you're being presented here. It's not accurate — less than accurate.

The Chair: Thank you for your comments.

Senator Neufeld: Thank you, gentlemen, for being here. Just yesterday, we had the union reps in. They talked an awful lot about the sick leave issues that you, Mr. Engelmann, brought forward and also about being able to negotiate.

We heard from them yesterday about Bill C-4 and Bill C-59 being terrible pieces of legislation. We have heard a little bit about that tonight again. Can you tell me, in your expertise, whether Bill C-62 fixes that right up? They were telling us about how unhappy civil servants were. Will they be much happier the day after this is fixed, if it goes through as it is?

I will ask each one of you to give me a little run-down on what you think. Will everybody be happy a week later with the changes? Will there be more productivity? Will all of those kinds of things take place? Will Bill C-62 be the answer to make it work? All we want to do at the end of the day is make it work.

Mr. Engelmann: I think what Bill C-62 does is it honours the commitment to settle two pieces of litigation that, in my expert opinion, the government was going to lose. The actions the government took by passing Bill C-4 and Bill C-59, not only on substance but on process, were contrary to the Charter of Rights and Freedoms.

I think there's an expectation, because of the commitment made by the government in the settlement, that this would happen and that these two bills would be repealed. Will public

personne ne manquerait leurs membres s'ils déclenchaient une grève. Ces unités n'ont pas de pouvoir de négociation. Leur choix est donc axé sur d'autres motifs que le désir d'avoir ou non un règlement imposé. C'est vraiment une question de pouvoir de négociation.

Si cela ne va pas à l'encontre du Règlement, puis-je faire une observation sur le discours de M. Cross?

Le président : C'est tout à fait acceptable. Je vous en prie.

M. Hebdon : J'ai publié un petit nombre d'articles sur l'écart de salaires entre le secteur public et le secteur privé. Je ne crois pas être un expert en la matière, mais j'ai tout récemment passé en revue les ouvrages sur le sujet. J'ai publié un manuel sur les relations de travail au Canada qui effectue des mises à jour de temps à autre. Tout ce que je peux dire, c'est que les avis sont beaucoup plus partagés que M. Cross le laisse entendre. Je vous exhorte à mener une étude sur les ouvrages concernant ce sujet. Je pense qu'elle vous donnerait une meilleure idée de la situation que ce qui est dit ici. Les commentaires formulés ne sont pas exacts — ils sont loin d'être exacts.

Le président : Merci de votre observation.

Le sénateur Neufeld : Merci d'être ici, messieurs. Hier, des représentants syndicaux ont comparu devant nous. Ils ont parlé énormément des problèmes en matière de congés de maladie que vous avez soulevés, monsieur Engelmann, ainsi que de la capacité de négociation.

Ils nous ont dit hier que les projets de loi C-4 et C-59 étaient terribles. Cette opinion a été répétée un peu ce soir. À votre avis, le projet de loi C-62 règle-t-il les problèmes en cause? Les représentants nous ont informés que les fonctionnaires étaient très mécontents. Si le projet de loi est adopté dans sa forme actuelle, seront-ils beaucoup plus heureux le jour suivant la résolution des problèmes?

Je demande à chacun d'entre vous de me donner un résumé de votre point de vue. Est-ce que tout le monde sera heureux une semaine après la mise en œuvre des changements? La productivité augmentera-t-elle? Est-ce que tout ce genre de choses aura lieu? Le projet de loi C-62 règlera-t-il la situation? Au bout du compte, nous voulons simplement régler la situation.

M. Engelmann : Je pense que le projet de loi C-62 respecte l'engagement de régler deux litiges que j'estime, en tant qu'expert, que le gouvernement aurait perdu. Lorsque le gouvernement a adopté les projets de loi C-4 et C-59, il a pris des mesures contraires à la Charte des droits et libertés non seulement sur le plan du fond, mais aussi sur le plan du processus.

En raison de l'engagement pris par le gouvernement dans le cadre du règlement, je crois que les gens s'attendent à ce que cela se produise et que les deux projets de loi soient abrogés. Les

servants be jumping up for joy because of that? No. I think there's an expectation that will happen.

With respect to sick leave — and there are different views among the different bargaining agents and among their members about what is the best sick leave plan. I tried to answer this earlier. I think the negotiations and the consultations that have been going on with all the stakeholders — insurance providers, benefits providers, experts, et cetera — will give us a better sick leave program for everybody and ensure that people won't fall through the cracks.

Will that make it better and the fact that it's being negotiated? Absolutely, that will make it better. And people will be happy because, as Professor Hebdon said earlier, they will be negotiating, they will be consulted and they will have input. I think in that sense, a new sick leave plan will be better.

The Chair: Thank you.

Mr. Hebdon, do you have any comments?

Mr. Hebdon: Very briefly, I am obviously advocating for negotiations. I don't have any insight, by the way. I have no contact with parties at all on this issue, but I sincerely hope that reason prevails and they're able to negotiate a deal. I would urge the public sector unions particularly to take into account that this is a chance for them to show that negotiations work.

Mr. Cross: I don't think the unhappiness and the morale problems in the civil service can be resolved at the negotiating table. I think there are much more fundamental problems, but it's not the type of thing that's being discussed at the negotiating table.

If I could add one footnote to Mr. Hebdon's request about researching the comparability of benefits in the private and public sectors, I would ask the staff to particularly pay attention to the value. It's very difficult for people to include the value of civil service pensions, particularly the unfunded portion that is subsidized by taxpayers that doesn't even show up as a taxable benefit to civil servants.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Forest: Mr. Cross, when you compare categories in public enterprises and private ones, it seems quite clear to me that there may be large differences, whereas in small private companies, the owner may impose conditions. It is as though we compared the salary of automobile mechanics across Canada. If

fonctionnaires seront-ils enchantés du dénouement? Non, mais je pense qu'ils s'attendent à ce dénouement.

En ce qui concerne les congés de maladie, les divers agents négociateurs et leurs membres ont différentes opinions sur ce qui constitue le meilleur régime de congés de maladie. J'ai tenté de répondre à cette question plus tôt. Je crois que les négociations et les consultations en cours auprès de tous les intervenants, dont les assureurs, les fournisseurs de prestations et les experts, nous permettront d'établir un meilleur régime de congés de maladie pour tout le monde et de faire en sorte que les gens ne sont pas laissés pour compte.

Cela améliorera-t-il la situation? Que dire du fait que le nouveau régime est négocié? Cela améliorera absolument la situation. Comme le professeur Hebdon l'a indiqué plus tôt, les gens seront heureux parce qu'ils participeront à des négociations et parce qu'ils seront consultés et auront leur mot à dire. En ce sens, je pense qu'il serait mieux d'établir un nouveau régime de congés de maladie.

Le président : Merci.

Monsieur Hebdon, avez-vous des observations?

M. Hebdon : Très brièvement, je préconise évidemment les négociations. En passant, je ne connais pas les détails du dossier. Je n'ai absolument aucun contact avec les partis sur cette question, mais j'espère sincèrement que la raison l'emportera et qu'ils parviendront à négocier un accord. J'exhorte les syndicats du secteur public, en particulier, à tenir compte du fait qu'il s'agit d'une occasion pour eux de démontrer que les négociations fonctionnent.

M. Cross : Je ne pense pas que les problèmes de mécontentement et de moral dans la fonction publique peuvent être résolus à la table de négociation. Je pense qu'il existe des problèmes beaucoup plus fondamentaux, mais ce n'est pas le genre de chose dont on discute à la table de négociation.

En plus de la demande de M. Hebdon de faire des recherches sur la comparabilité des avantages sociaux dans le secteur privé et le secteur public, je demande au personnel de porter une attention particulière à la valeur. Il est très difficile pour les gens d'inclure la valeur des pensions de la fonction publique, surtout la portion non capitalisée qui est subventionnée par les contribuables et qui n'apparaît même pas comme un avantage imposable pour les fonctionnaires.

Le président : Merci.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Monsieur Cross, lorsque vous comparez les catégories dans les entreprises publiques et les entreprises privées, il m'apparaît assez clair qu'il peut y avoir des écarts importants alors que, dans les petites entreprises privées, par exemple, le propriétaire peut imposer des conditions. C'est

you compare an employee in a small enterprise, in a small village, and an employee on a mega-project up north, obviously both have the same trade, but I'm not sure it is really objective to compare the same trade in conditions that are completely different.

It would seem more logical to compare, for example, people in the public service with academics or employees in large companies such as Bell, and to choose an environment where working conditions are similar.

I found your statement of November 8 rather hard on public service employees. When it comes to sick leave, employees in the Quebec public service, contrary to those in the federal public service, can accumulate all of their sick leave days. In my opinion, in order to have a more precise picture, you would have to do a more precise breakdown of the workplace environment in organizations that resemble the ones we are studying.

[*English*]

Mr. Cross: Thank you. That was a thought I had in response to Senator Pratte's question. I didn't have time to articulate it.

I agree. It's too simplistic to talk about the public sector and the private sector as if they are monoliths. One thing we found in our study is when we go through the private sector, one finds that things like motivation are a much greater determinant of sick leave use than being in the public sector or the private sector. Certainly there are instances in the private sector of low-level clerks, people in not very interesting jobs, who have very high use of sick leave. Professionals and managers in the private sector have two days, on average, and there's not a lot of difference with senior people in the civil service.

I agree. That was one of the points we were trying to make in the paper that motivation and attitudes seem to be what drives sick leave use, and it's not a matter of physical illness or disability. So I quite agree on that.

Mr. Engelmann: I want to say I agree. I think that you should look at apples to apples. Most of the unions we work for represent professionals, and I dare say that their absences from the office are probably not that much different than professionals in the private sector. I think there have been some very positive things about gains for public servants who have now found themselves in law firms. For example, we're trying to attract more women into the private practice of law: today, 60 per cent of women coming out of law schools, the majority, but very few

comme si on comparait le salaire des mécaniciens automobiles à travers le Canada. Si on compare un employé d'une petite entreprise située dans un petit village et un employé d'un méga chantier dans le Nord, il est clair que les deux font le même métier, mais je ne suis pas certain qu'il soit très objectif de comparer le même métier dans des conditions tout à fait différentes.

Il m'apparaît plus logique de comparer, à titre d'exemple, les gens de la fonction publique avec des universitaires, ou de grandes entreprises comme Bell, et de choisir un environnement dans lequel les conditions de travail sont similaires.

Quand j'ai lu vos déclarations du 8 novembre, j'ai trouvé cela difficile pour les employés de la fonction publique. Quand on pense aux congés de maladie, les employés de la fonction publique du Québec, contrairement à ceux de la fonction publique fédérale, peuvent accumuler toutes leurs journées de congé de maladie. À mon avis, pour avoir une image plus précise, il faudrait ventiler plus finement l'environnement d'un milieu de travail par rapport à des organisations qui peuvent ressembler à celles que nous étudions.

[*Traduction*]

M. Cross : Merci. J'ai eu la même pensée lorsque j'ai entendu la question du sénateur Pratte, mais je n'ai pas eu le temps de l'exprimer.

Je suis d'accord avec vous. Il est trop réducteur de parler du secteur public et du secteur privé comme s'ils étaient des monolithes. Grâce à notre étude, nous avons appris notamment que des facteurs comme la motivation jouent un plus grand rôle dans l'utilisation des congés de maladie que le fait de travailler dans le secteur public ou le secteur privé. Il existe certainement des cas dans le secteur privé où des commis à bas échelon et des gens qui occupent des emplois peu intéressants utilisent un très grand nombre de congés de maladie. Les professionnels et les gestionnaires dans le secteur privé disposent en moyenne de deux jours de congé et il n'y a pas énormément de différence avec les cadres dans la fonction publique.

Je suis d'accord avec vous. J'essayais notamment de faire valoir dans le document que ce n'est pas les maladies et les incapacités physiques qui semblent pousser les employés à utiliser leurs congés de maladie, mais plutôt la motivation et les attitudes. Je partage donc votre avis à cet égard.

M. Engelmann : Je veux dire que je suis d'accord avec vous. Je crois qu'il faut comparer les pommes avec les pommes. La plupart des syndicats pour lesquels nous travaillons représentent des professionnels et j'ose dire que le nombre de fois qu'ils s'absentent du bureau n'est pas bien différent de celui des professionnels dans le secteur privé. Je pense qu'il y a eu quelques éléments très positifs concernant les gains pour les fonctionnaires qui se trouvent maintenant dans des cabinets d'avocats. Par exemple, nous essayons d'encourager plus de

of them are partners in private firms. So what we've done is introduced maternity top-ups and longer leave provisions. We are catching up to the public service in that respect. It's a good thing that the public sector leads on some of those matters.

But again, I'm listening. I'm not an economist, but we do interest arbitration work, and I must say that working for lawyers across this country, they're far better off in private practice than in government. That's true of many professionals, even when you account for the pension.

We need to compare apples to apples when we're talking about these things.

[*Translation*]

Senator Forest: Mr. Engelmann, you have a lot of experience. You talked about the impact of the power to legislate, in the context of negotiation dynamics. Look at a situation that is still occurring in Quebec. I worked, for a long time, in the municipal field in Quebec, where working conditions cannot be negotiated, because all of the municipalities in Quebec are governed by a provincial law.

Overall compensation, including the pension system and sick leave, is 30 per cent higher at the municipal level than at the provincial level. I wonder whether in the course of your research you analyzed the negotiation dynamics, where a government may legislate in one case, and where the other one cannot. One of the reasons behind that gap is that a reduction of 20 per cent in public service salaries was decreed under the Lévesque government in the beginning of the 1980s. And that gap has always grown larger. Did you consider the impact of these different conditions: a government that can legislate the working conditions of its employees, as opposed to a business or another level of government that cannot do so?

[*English*]

Mr. Hebdon: I have to ask a clarification question. I wasn't sure if you said municipal employees are paid 30 per cent less or more. More than the private sector. Okay.

Senator Forest: More to the public and private sector.

Mr. Hebdon: This is a very long, philosophical answer, but I'll give you the short version of it.

femmes à pratiquer le droit dans le secteur privé. De nos jours, la majorité des diplômés en droit, soit 60 p. 100, sont des femmes, mais très peu d'entre elles sont des associées dans des cabinets privés. Nous avons donc instauré des prestations de maternité complémentaires et allongé les congés. Nous rattrapons notre retard avec la fonction publique à cet égard. C'est une bonne chose que le secteur public montre l'exemple dans certains de ces domaines.

Encore une fois, j'écoute. Je ne suis pas économiste, mais mon cabinet fait de l'arbitrage de différends et je dois dire que les avocats dans l'ensemble du Canada se portent mieux dans le secteur privé qu'au gouvernement. C'est vrai pour de nombreux professionnels, même lorsque vous tenez compte de la pension.

Il faut comparer les pommes avec les pommes lorsque nous discutons de ce sujet.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Monsieur Engelmann, vous avez une longue expérience. Vous parliez de l'impact du pouvoir de légiférer dans le cadre d'une dynamique de négociation. Je vous prends à témoin quant à une situation qui se vit encore, au Québec. J'ai travaillé longtemps dans le domaine municipal au Québec, où on ne peut pas légiférer des conditions de travail, compte tenu du fait que les municipalités au Québec dépendent d'une loi provinciale.

L'écart de la rémunération globale, incluant le régime de retraite et les congés de maladie, est de 30 p. 100 supérieur au niveau municipal, par rapport aux conditions au provincial. Je me demande si, lors de vos recherches, vous avez fait l'analyse de la dynamique de la négociation, où un gouvernement, d'un côté, peut légiférer, et l'autre ne peut pas. L'un des éléments qui ont amorcé cet écart, c'est lorsqu'on a décrété une réduction de 20 p. 100 du salaire de la fonction publique à l'époque du gouvernement Lévesque, au début des années 1980. Cet écart s'est toujours intensifié. Avez-vous constaté l'impact d'un gouvernement qui peut légiférer sur les conditions de travail de ses employés par rapport à une entreprise ou un autre ordre de gouvernement qui ne le peut pas?

[*Traduction*]

M. Hebdon : Je dois demander des précisions. Avez-vous dit que les employés municipaux sont payés 30 p. 100 de plus ou de moins? Ils sont payés davantage que dans le secteur privé. D'accord.

Le sénateur Forest : Ils sont payés davantage que dans le secteur public et le secteur privé.

M. Hebdon : Il s'agit d'une longue réponse philosophique, mais je vais vous donner la version abrégée.

The Canadian labour system is different than the U.S. I taught in the U.S. for eight years. In this respect, that the public sector started collective bargaining after 1945 when the Wagner Act came to Canada, they included the municipal employees. So municipal employees got full bargaining rights with the right to strike long before anybody did at the provincial or federal government levels. They got a head start. When I was with OPSEU we were always looking to compare to the municipal employees because they were paid more.

They had an earlier start. I have to say that the bigger cities were paid better, the smaller cities not so much. So it wasn't across the board, either. That's the short answer.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Moncion: I'd like to go back to Bill C-62 and discuss sick leave. What was the situation at the federal level before changes were made to Bills C-4 and C-59 — and when those bills were repealed and replaced with Bill C-62 — and what was the impact on negotiations and everything related to sick leave?

At the time, federal employees could accumulate sick leave — I don't know if they still do so — but they did not have access to short-term disability insurance. I think they still don't. I think they have long-term disability insurance, but there is a long wait period before they have access to that. My question has two parts.

First, regarding finances, I understand what Mr. Cross has to say on the topic of "sustainability," because this is very expensive. Negotiations are currently underway with the Professional Institute of the Public Service of Canada, which is talking about three days of sick leave, with group insurance, which would dovetail with short-term insurance, and so on. I'm trying to see how all of this would work together. If the new group insurance comes into force, do we really need to undo everything that exists currently? If there is a new agreement, how will we put all of this together? I don't know if my questions are clear.

Mr. Cross: I will answer briefly. I will yield the rest of my speaking time to my experts. There is a big divide between the younger employees and the older ones. The older public servants want to protect their sick leave bank, but that is not fair for the younger ones.

Le régime de travail du Canada est différent de celui des États-Unis. J'ai enseigné aux États-Unis pendant huit ans. À cet égard, lorsque le secteur public a entamé des négociations collectives après 1945, l'année où la Wagner Act est arrivée au Canada, il a inclus les employés municipaux. Par conséquent, les employés municipaux ont reçu les pleins droits à la négociation et le droit de faire la grève bien avant les employés provinciaux et fédéraux. Ils avaient une longueur d'avance sur eux. Lorsque je travaillais pour le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, nous nous comparions toujours aux employés municipaux parce qu'ils sont mieux payés.

Ils ont commencé plus tôt. Je dois dire que les employés dans les grandes villes étaient mieux payés, mais ce n'était pas tant le cas des employés dans les petites villes. Les avantages ne s'appliquaient pas à tout le monde. Voilà la réponse brève à votre question.

Le président : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : J'aimerais revenir au projet de loi C-62 et parler des congés de maladie. Où le gouvernement fédéral se situait-il avant que des changements soient apportés aux projets de loi C-4 et C-59 — tout en abrogeant ces projets de loi avec le projet de loi C-62 — et quels ont été les impacts par rapport aux négociations et à tout ce qui entoure les congés de maladie?

À l'heure actuelle, les employés du gouvernement fédéral accumulaient des congés de maladie — je ne sais pas s'ils les accumulent encore —, mais ils n'avaient pas accès à une assurance d'invalidité de courte durée. Je pense qu'ils n'ont toujours pas accès à l'assurance maladie de courte durée. Je pense qu'ils ont accès à l'assurance maladie de longue durée, mais il y a tout de même une très longue période avant qu'ils y aient accès. Ma question est à deux niveaux.

Premièrement, au niveau économique, je comprends les propos de M. Cross lorsqu'il parle de « *sustainability* », parce que cela coûte très cher. Il y a actuellement des négociations qui sont menées avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada qui parle d'avoir une période de trois jours de congés de maladie avec l'assurance collective qui entrerait avec des assurances de courte durée, et cetera. J'essaie de voir comment cela s'amalgame ensemble. Si les nouvelles assurances collectives entrent en vigueur, est-ce qu'on a vraiment besoin de défaire ce qui existe à l'heure actuelle? S'il y a une nouvelle entente, comment réunir le tout? Je ne sais pas si mes questions sont claires.

M. Cross : Je vais répondre brièvement. Je donnerai le reste de mon temps de parole à mes experts. Il y a une forte division entre les plus jeunes et les plus âgés. Les plus âgés de la fonction publique veulent protéger leur banque de congés de maladie, mais ce n'est pas juste pour les jeunes.

Let me tell you about my experience. I worked 36 years in the public service. After one year, I became ill, and was sick for about a year. At a certain point, I had no more sick leave. I had nothing left. Before going to the employment insurance office, I had no income for two weeks. I had no money left.

I learned my lesson. When I retired, I had more than a year of leave accumulated in my leave bank. I had learned that things can get quite serious. It's very concerning, and it is unequal for the younger ones. We don't hear the voice of the young people in the unions, at all, because the public service is very old, and those who have a lot of seniority want to protect what they have.

Senator Moncion: If we have a new collective agreement with group insurance, after three days of sick leave, an employee would move to the short-term disability plan, which would eventually transform into long-term disability. Is that not more beneficial than to go back to the former system of sick leave banks with Bill C-62?

Mr. Cross: It's fair for the young people, but not for the older ones who have accumulated 200 days of leave.

Senator Moncion: But this is not leave; these are sick leave days. You only get to use them if you are sick.

Mr. Cross: Yes, but if an employee has cancer or heart disease, as many people do in our society, he will no longer have his bank of sick leave. In addition, even after using all of their sick leave days, they will still be eligible for long-term disability benefits. The system is designed for public servants with seniority. That is what I wanted to say.

[*English*]

Mr. Engelmann: I'm not sure if the system is best for older people. It's good for older people who have not been sick. There are many public servants who have dozens and dozens of days accumulated. In their circumstance, if they have a chronic illness, they will have that period of paid sick leave until the long-term disability provision, which is 17 weeks. There is a two-week waiting period when there is no money, and then there is the 15 weeks.

My colleague is correct that for younger public servants who haven't accumulated that sick leave credit, or for those that may have chronic illnesses and use it up every year, there is going to be a period of time when they have no money. Then there is going to be a period of time when they are on EI and they get a

Je vais vous parler de mon expérience. J'ai travaillé pendant 36 ans dans la fonction publique. Au bout d'un an, je suis tombé malade pendant environ un an. À un certain moment, je n'avais plus de congé de maladie. Je n'avais plus rien. Avant de me rendre au bureau de l'assurance-emploi, je n'avais aucun revenu pendant deux semaines. Je n'avais pas d'argent.

J'ai appris ma leçon. Quand j'ai pris ma retraite, j'avais plus d'un an de congés accumulés dans ma banque de congés. J'ai appris que ce n'est pas très drôle. C'est très préoccupant, et c'est très inégal pour les jeunes. La voix des jeunes, on ne l'entend pas du tout dans les syndicats, parce que la fonction publique est très vieille et ceux qui ont beaucoup d'ancienneté veulent protéger leurs acquis.

La sénatrice Moncion : Si on arrive avec une nouvelle entente collective avec des assurances collectives, après trois jours de maladie, un employé ferait appel au programme d'invalidité de courte durée qui, éventuellement, se transforme en longue durée. Est-ce que ce n'est pas plus avantageux que de retourner aux anciennes banques de congés de maladie avec le projet de loi C-62?

M. Cross : Juste pour les jeunes, pas pour les anciens qui ont accumulé 200 journées de congé.

La sénatrice Moncion : Mais ce ne sont pas des congés, ce sont des congés de maladie. On les prend seulement si on est malade.

M. Cross : Oui, mais si un employé souffre d'un cancer ou d'une maladie cardiaque, comme plusieurs personnes dans notre société, il n'aura plus sa banque de congés. En plus de cela, même après avoir utilisé tous leurs congés de maladie, ils seront toujours admissibles aux prestations d'invalidité à long terme. Le système est conçu pour les fonctionnaires qui ont de l'ancienneté. Voilà ce que je voulais dire.

[*Traduction*]

M. Engelmann : Je ne sais pas si le système est vraiment meilleur pour les personnes âgées. Il fonctionne bien pour les personnes âgées qui n'ont pas été malades. De nombreux fonctionnaires ont des dizaines et des dizaines de jours de congé accumulés. Si ces gens-là souffrent un jour d'une maladie chronique, ils auront une période de congé de maladie payé jusqu'au moment où ils deviennent admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée, qui dure 17 semaines. Il y a une période d'attente de 2 semaines pendant laquelle on ne reçoit pas de prestations, puis on en reçoit pendant 15 semaines.

Mon collègue a raison quand il dit que les jeunes fonctionnaires qui n'ont pas accumulé de surplus de congés de maladie ou qui souffrent de maladies chroniques et les utilisent tous les ans ne recevront pas d'argent pendant un moment. Ils recevront des prestations d'assurance-emploi — une part très

very limited portion. It says up to 54 per cent of your salary, but that is to a maximum of a certain amount.

Many of our union clients have short-term disabilities that they have been able to negotiate. They don't even have sick leave banks; they go straight into short-term disability.

Senator Moncion: They become obsolete.

Mr. Engelmann: Some things are better for some and some things are better for others.

What the City of Toronto did when it wanted to move away from traditional sick leave banks is it gave its public servants a choice. They could remain in the old system or could choose to go to the new system with short-term disability. It is a large employer with many bargaining agents and many bargaining units. All new employees had to go into the new system that had a short-term disability process. No more banked sick leave. That was a nice way to do things and it was negotiated, as it should be.

What is happening right now is that a lot of options are being considered. I think different bargaining agents may have different priorities. Something that may be best for my client to institute may not be what the alliance or others want.

There may be some differences, but I think the most important thing is that we get some experts to look at this, that we try to avoid the situation that happened to my colleague here where there is a long period of time when there is no income or minimal income on EI, and look at options like short-term disability.

Senator Moncion: I agree with you but there is also the question of sustainability of these programs that Mr. Cross has brought forward. That is where I find there is a disconnect between — and it is a disconnect but it's a normal one — where unions will look at it in some way. Not looking to reduce but looking to increase, as opposed to private companies where, at some point, we look at sustainability and we say we cannot sustain this over a long-term period. At some point we cut, but we preserve jobs.

It's the way we bargain. That is the way we did it.

Mr. Engelmann: If I may, sick leave is costed, just like everything else, like all your other benefits, and you look at total compensation.

Senator Moncion: Is it costed in the federal government?

limitée de leur salaire. On dit qu'il s'agit de 54 p. 100 du salaire, mais c'est jusqu'à concurrence d'un certain montant.

Beaucoup de nos clients ont pu négocier des programmes d'invalidité de courte durée. Ils n'ont même pas de banques de congés de maladie. Ils ont tout de suite recours à l'invalidité de courte durée.

La sénatrice Moncion : Ils deviennent obsolètes.

M. Engelmann : Certaines choses sont plus avantageuses pour les uns que pour les autres.

Lorsque la Ville de Toronto a voulu s'éloigner du modèle traditionnel de banques de congés de maladie, elle a donné un choix à ses travailleurs. Ils pouvaient continuer d'adhérer au même régime ou choisir d'adhérer au nouveau régime qui prévoyait un programme d'invalidité de courte durée. C'est un grand employeur avec de nombreux agents négociateurs et de nombreuses unités de négociation. Tous les nouveaux employés devaient adhérer au nouveau régime. Il n'y avait plus de banques de congés de maladie. C'était une bonne solution, qui a été négociée, comme il se doit.

En ce moment, il y a beaucoup d'options à considérer. Les agents négociateurs n'ont pas tous les mêmes priorités. Ce qu'il y a de mieux pour mon client n'est peut-être pas ce qu'il y a de mieux pour l'alliance ou d'autres organismes.

Il peut y avoir des différences, mais à mon avis, ce qu'il y a de plus important, c'est qu'on demande à des experts de se pencher sur cette question. Il faut éviter que ce qui s'est passé à mon collègue se reproduise, soit qu'une personne ait à vivre pendant une longue période sans aucune prestation, ou encore, avec des prestations limitées d'assurance-emploi, et se pencher sur des options comme celle de l'invalidité à courte durée.

La sénatrice Moncion : Je suis d'accord avec vous, mais il y a également la question de la durabilité des programmes dont M. Cross a parlé. C'est là où je trouve qu'il y a un décalage et que la perception des syndicats est particulière. Contrairement aux entreprises privées, qui vont décider à un moment donné qu'un programme n'est pas durable à long terme, ils vont tenter d'en accroître la durabilité. En général, on apporte des compressions, mais on garde les emplois.

C'est comme cela que nous négocions. C'est comme cela que nous avons fait les choses.

M. Engelmann : Les congés de maladie sont évalués, comme toutes les autres prestations, et on se penche sur la rémunération totale.

La sénatrice Moncion : Est-ce que les coûts sont calculés au sein du gouvernement fédéral?

Mr. Engelmann: Sure, it's costed and it will be costed. This is what is happening this year; this is why they have these different experts and they have these different insurance companies. There aren't that many to choose from, but if you're managing money you can choose the right company that has the best benefits at the best price. That is part of this negotiation.

The Chair: You're certainly creating a lot of interest.

Looking at the time frame, we each have three minutes to ask a question and for a response so that we can move to the next set of witnesses.

Senator C. Deacon: I have to ask a question of Mr. Cross. You were in the public service for 29 years. Were you overpaid for each of those 29 years? You don't need to answer.

Mr. Cross: Ask my boss.

Senator C. Deacon: I do like the discussion where it's focused on apples-to-apples comparisons. As you said, Mr. Engelmann and Mr. Cross, I really look at productivity versus what people are being paid as being a key thing. I know that's a challenge in the public sector, but I can't look at benefit packages, sick leave and all these different items in isolation of the entire pay package. The productivity that we're gaining — sometimes it's better to pay people more, because you get more output than if you pay them less. Productivity is key.

It's a tough thing in the public service, but I'd really love each of you to quickly point us in the direction of analyses of productivity as it relates to public services or publicly funded services, where the public sector funds the jobs but they're not necessarily government employees.

Mr. Cross: I wish I could, but that is something that Statistics Canada has wrestled with for decades. At some point, we just gave up. We said that we were not going to try to measure productivity in the public sector. It can't be done.

What is the output of this committee? It's just so hard to define output. Statistics Canada defines the output in public administration by measuring the inputs. So the assumption is that there is no productivity growth, and that's why they will not publish statistics on productivity. They say it is impossible to measure productivity in so many areas.

What is the output of Statistics Canada? The number of publications? Better knowledge? How do you measure better knowledge? Is the knowledge being used right?

The Chair: Thank you, Mr. Cross. Mr. Engelmann, do you have any comments?

M. Engelmann : Oui, et ils continueront de l'être. C'est ce qui se passe cette année. C'est pourquoi on a fait appel à divers experts et diverses compagnies d'assurance. Il n'y en a pas tant que cela, mais lorsqu'il est question de la gestion d'argent, il faut choisir celle qui offre le plus grand nombre d'avantages au meilleur prix. Cela fait partie des négociations.

Le président : Vous suscitez beaucoup d'intérêt.

Il nous reste chacun trois minutes pour poser une question et demander une réponse avant que nous passions au prochain groupe de témoins.

Le sénateur C. Deacon : Je dois poser une question à M. Cross. Vous avez œuvré dans la fonction publique pendant 29 ans. Avez-vous été surpayé chaque année? Vous n'êtes pas obligé de répondre.

M. Cross : Posez la question à mon patron.

Le sénateur C. Deacon : J'aime quand les discussions servent à comparer des pommes avec des pommes. Comme vous l'avez dit, M. Engelmann et M. Cross, la question du choix entre la productivité ou le salaire des gens est très importante. Je sais que c'est un défi dans la fonction publique, mais je ne peux pas me pencher sur les congés de maladie, ou d'autres sortes de congés, séparément de l'ensemble des avantages sociaux. Parfois, c'est plus efficace de payer mieux les gens, car cela permet d'obtenir un meilleur rendement que dans le cas contraire. La productivité est essentielle.

Ce n'est pas facile à faire au sein de la fonction publique, mais j'aimerais vraiment que chacun d'entre vous nous dirige vers des analyses de la productivité de la fonction publique ou des services publics, où le secteur public finance les emplois, mais qui ne comptent pas forcément des travailleurs du gouvernement.

M. Cross : J'aimerais bien pouvoir le faire, mais c'est quelque chose que Statistique Canada pourrait avoir à gérer pendant des décennies. À un moment donné, nous avons laissé tomber. Nous avions dit que nous ne tenterions pas d'évaluer la productivité de la fonction publique et que ce n'était pas possible de le faire.

Quel est le rendement du comité? Le rendement est très difficile à mesurer. Statistique Canada mesure le rendement de l'administration en évaluant les données. On suppose qu'il n'y a pas de croissance de la productivité et c'est pourquoi ils refusent de publier des données là-dessus. Ils disent qu'il est impossible de mesurer la productivité dans bien des domaines.

Quel est le rendement de Statistique Canada? Le nombre de publications? Les connaissances approfondies? Comment mesure-t-on le savoir? Le savoir est-il bien utilisé?

Le président : Merci, monsieur Cross. Monsieur Engelmann, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Mr. Engelmann: I agree. It's very difficult to measure, but I think we have a public service in this country we can be proud of.

Senator C. Deacon: We're looking for quantitative versus qualitative.

Mr. Engelmann: It's hard to measure, really. I've been a lawyer in the public service and private practice, and it's hard to do that across the board. In every office, you have bigger producers and medium producers.

Senator C. Deacon: I agree. We have to focus on apples and apples.

Mr. Hebdon: One of my first papers published was on innovation in the public sector. It was a case of the provincial government in Ontario implementing a new system of online dealing with birth and death certificates people asked for. Productivity could actually be measured in that situation, because you have the actual number of items. I did that, and we showed that actually bringing in the new technology improved productivity.

But they are rare cases. I admit, this is not something easy to do at all. But there are some jobs you could benchmark that way.

Senator Duffy: Thank you all for coming. We have only a few minutes left, so I'll cut to the chase.

We're grateful to have your expertise. I wanted to raise a question of episodic illnesses. The Multiple Sclerosis Society has written to us about sick leave and people who are relatively young who have episodic illnesses, like MS. They feel adrift, not just in the public service but across the country, because they're looking for someone to adapt an employment health care plan that works for people who are great for X per cent of the time and then, all of a sudden, are knocked down by disease. That's something I hope the federal government and the experts will deal with.

The final point I want to make, related to the discussion tonight, is I don't think anyone doubts the quality and dedication of members of the Public Service of Canada. I think, however, Mr. Cross hits on something when the perception out there is that government workers, including senators, have it pretty good, and the benefits, the pay and so on are pretty good. Was it $1,600 a week? Was that your number, Mr. Engelmann? That works out to $83,000 bucks a year. I know a lot of people in P.E.I. who would think that's a pretty good paycheque.

M. Engelmann : Je suis d'accord. Il est très difficile de mesurer le rendement, mais je crois qu'on peut être fiers de la fonction publique de ce pays.

Le sénateur C. Deacon : On cherche à avoir des données plus quantitatives que qualitatives.

M. Engelmann : C'est vraiment difficile à mesurer. J'ai été avocat au sein de la fonction publique et au privé, et il est difficile de le faire pour l'ensemble d'un organisme. Dans chaque bureau, vous avez des personnes très productives et moins productives.

Le sénateur C. Deacon : Je suis d'accord. Nous devons comparer des pommes avec des pommes.

M. Hebdon : L'un des premiers documents que j'ai publiés portait sur l'innovation dans la fonction publique. Un gouvernement provincial en Ontario mettait en place un nouveau système électronique de gestion des certificats de naissance et de décès que les gens avaient demandé. La productivité pouvait être mesurée dans cette situation-là, car il y avait un certain nombre d'éléments mesurables. C'est ce que j'ai fait, et on a montré que le fait d'adopter de nouvelles technologies améliore la productivité.

Toutefois, j'admets que c'est rare. Ce n'est pas du tout facile à faire. Toutefois, il y a des emplois que vous pourriez comparer.

Le sénateur Duffy : Merci à tous d'être venus. Il ne reste que quelques minutes; j'irai donc droit au but.

Nous sommes reconnaissants de pouvoir compter sur votre expertise. J'ai une question sur les maladies épisodiques. La Société canadienne de la sclérose en plaques nous a écrit au sujet des congés de maladie et des personnes relativement jeunes atteintes de maladies épisodiques comme la sclérose en plaques. Ces personnes — pas seulement dans la fonction publique, mais partout au pays — se sentent abandonnées. Elles aimeraient que les régimes de soins de santé soient conçus en fonction des besoins des gens qui étaient en santé pendant une certaine période de temps et qui tombent soudainement malades. J'espère que le gouvernement fédéral et les experts pourront régler ce problème.

Pour terminer, par rapport à la discussion d'aujourd'hui, je ne pense pas que quiconque doute de la qualité et du dévouement des membres de la fonction publique du Canada. Je pense toutefois que M. Cross a touché un point en soulignant que le public considère que les membres de la fonction publique, y compris les sénateurs, sont dans une situation enviable et que les avantages et la rémunération, notamment, sont très bons. Était-ce 1 600 $ par semaine? Quel était votre chiffre, monsieur Engelmann? Cela fait 83 000 $ par année. J'en connais beaucoup à l'Île-du-Prince-Édouard qui seraient d'avis que c'est un très bon salaire.

All I'm suggesting here is that while we don't have an answer, as a society, we must be careful not to create a situation where we have an "us and them," because we don't have to look very far to the south to see the kinds of societal cleavages we could have when we don't have a system in which everyone feels they're being treated fairly.

The Chair: Do you have any comments on that?

Mr. Cross: Briefly, regarding the $83,000 I mentioned, that's just the average wage. That doesn't include all of the benefits — the drug plans, the pensions and everything else.

When I was at StatsCan seven years ago, for internal budgeting purposes, we said the average cost of an employee was $100,000. That was seven years ago. That's $125,000 today. That's a lot of money.

The Chair: Thank you.

Are there any other comments? No.

[*Translation*]

Senator Bellemare: My question is addressed to you, Mr. Cross, and concerns your calculations showing that public sector employees take many more leave days than private sector employees.

How do you reconcile your results with those of Statistics Canada? According to Statistics Canada the absenteeism rate in the public sector is only 1.1 days greater than in the private sector, when you take three factors into account: employees are generally older, there are more women, and more unionized workers.

How do you reconcile your data with Statistics Canada figures?

[*English*]

Mr. Cross: I touched upon that earlier, and I'll repeat that I'm aware of that study. My criticism of it is that it assumes that if the private sector were unionized the way the public sector is, it would behave the same. I tried to make the point that you can't make that assumption, because the relationship between the unions and management in the public sector is much different than the relationship between unions and management in the private sector. In particular, there's a check on strikes in the private sector. I mentioned that if GM goes on strike, I can buy a Toyota, but if doctors or teachers go on strike, there isn't another teacher or doctor I can go to.

Je dis simplement que, même si nous n'avons pas la réponse, en tant que société nous devons prendre garde de ne pas créer une situation d'opposition entre « nous » et « eux ». Nous n'avons pas à regarder bien loin au sud de la frontière pour voir le genre de clivage social qu'engendre un système dans lequel tout le monde n'a pas l'impression d'être traité équitablement.

Le président : Avez-vous des commentaires à ce sujet?

M. Cross : Brièvement, concernant le montant de 83 000 $ que j'ai mentionné, ce n'est que le salaire moyen. Cela ne comprend pas tous les avantages comme l'assurance-médicaments, le régime de retraite, et cetera.

Il y a sept ans, lorsque j'étais à Statistique Canada, le coût moyen par employé que nous utilisions à des fins budgétaires s'élevait à 100 000 $. C'était il y a sept ans. Aujourd'hui, c'est 125 000 $. C'est beaucoup d'argent.

Le président : Merci.

Y a-t-il d'autres commentaires? Non.

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : Ma question s'adresse à M. Cross et a trait aux données que vous avez calculées et selon lesquelles les employés du secteur public prenaient beaucoup plus de congés que les employés du secteur privé.

Comment réconciliez-vous vos résultats avec ceux de Statistique Canada? Selon Statistique Canada, le taux d'absentéisme dans le secteur public n'est que de 1,1 jour supérieur à celui du secteur privé quand on tient compte de trois facteurs, à savoir qu'ils sont en moyenne plus âgés, qu'ils sont plus nombreux à être du sexe féminin et qu'ils sont plus nombreux à être syndiqués.

Comment réconciliez-vous vos données avec celles de Statistique Canada?

[*Traduction*]

M. Cross : J'ai abordé cet aspect précédemment, et je répète que je suis au courant de cette étude. Ma critique, c'est qu'elle s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle les employés du secteur privé qui seraient syndiqués comme ceux du secteur public auraient les mêmes comportements. J'ai essayé de faire valoir que cette hypothèse est erronée, car la relation entre les syndicats et les gestionnaires varie considérablement entre le secteur public et le secteur privé. Plus particulièrement, il existe dans le secteur privé un mécanisme qui empêche les grèves. J'ai indiqué que si GM fait la grève, je peux acheter une Toyota, mais si les médecins ou les enseignants font la grève, je ne peux me tourner vers un autre médecin ou un autre enseignant.

Public sector workers are in a position to extract much more. To simply say that if we had unions in the private sector, they'd get the same benefits, I don't think so. People who say that don't understand how the private sector works.

[*Translation*]

Senator Bellemare: In that case, perhaps we should increase the level of benefits provided by universal insurance for everyone, and have very high-quality portable universal insurance for everyone. That would be another option.

[*English*]

Mr. Cross: And firms leaving Canada to go to the United States is another option.

The Chair: With this, honourable senators, we will say to the witnesses, thank you very much for sharing your comments. You've certainly ignited interest as we look for Bill C-62.

We now resume our study of Bill C-62. We have before us the Parliamentary Budget Officer, Mr. Yves Giroux. He is accompanied by Jason Jacques, Senior Director, Costing and Budgetary Analysis, Office of the Parliamentary Budget Officer.

Mr. Giroux, I have been informed you have a short statement to be followed by questions from the senators.

Yves Giroux, Parliamentary Budget Officer, Office of the Parliamentary Budget Officer: Thank you for the invitation to appear today regarding Bill C-62. With me today I have Jason Jacques, Senior Director, Costing and Budgetary Analysis.

[*Translation*]

In 2014, following a request made by a member, the Office of the Parliamentary Budget Officer published two reports on sick leave in the federal public service. The first report presented a financial analysis of absenteeism in the federal public service based on results for the 2011-12 fiscal year. It estimated that the salary costs for sick leave paid for the year amounted to $871 million. The report also pointed to the difference between the expenses due to sick leave and the liability posted by the goverment for those leave days.

The second report presented a financial analysis of sick leave cost differences among 20 departments. That second report concluded that since the cost of sick leave does not represent an additional cost in many cases, because absent employees are not replaced, the relative cost is not significant financially, and I want to be precise, "according to the accounting definition" —

Les travailleurs du secteur public sont en position d'obtenir beaucoup plus d'avantages. Dire que les gens du secteur privé pourraient obtenir les mêmes avantages s'ils étaient syndiqués ne tient pas la route, à mon avis. Ceux qui tiennent ce discours ne comprennent pas comment fonctionne le secteur privé.

[*Français*]

La sénatrice Bellemare : Peut-être alors devrions-nous hausser le niveau des avantages liés aux assurances universelles pour tout le monde et nous doter d'assurances universelles transférables de très bonne qualité pour tout le monde. Ce serait une autre option.

[*Traduction*]

M. Cross : Il est aussi possible que des entreprises quittent le Canada pour s'installer aux États-Unis.

Le président : Sur ce, honorables sénateurs, nous remercions les témoins de leurs observations fort intéressantes pour notre étude du projet de loi C-62.

Toujours dans le cadre de notre étude du projet de loi C-62, nous accueillons maintenant le directeur parlementaire du budget, M. Yves Giroux. Il est en compagnie de Jason Jacques, directeur principal, Analyse budgétaire et des coûts, Bureau du directeur parlementaire du budget.

Monsieur Giroux, on m'a dit que vous feriez une brève allocution avant de répondre aux questions des sénateurs.

Yves Giroux, directeur parlementaire du budget, Bureau du directeur parlementaire du budget : Je vous remercie de m'avoir invité à témoigner devant vous aujourd'hui au sujet du projet de loi C-62. Je suis en compagnie de Jason Jacques, directeur principal, Analyse budgétaire et des coûts.

[*Français*]

En 2014, à la suite d'une demande d'un député, le Bureau du directeur parlementaire du budget a publié deux rapports portant sur les congés de maladie de la fonction publique fédérale. Le premier rapport présentait une analyse financière de l'absentéisme dans la fonction publique fédérale basée sur les résultats de l'exercice financier de 2011-2012. Il estimait que le coût salarial des congés de maladie payés pour l'année s'élevait alors à 871 millions de dollars. Le rapport soulignait aussi la différence entre les dépenses entraînées par les congés de maladie et le passif dont fait état le gouvernement pour ces congés.

Le deuxième rapport, quant à lui, présentait une analyse financière des écarts dans les coûts des congés de maladie de 20 ministères. Ce deuxième rapport a conclu que, puisque le coût des congés de maladie ne représente pas un coût supplémentaire dans plusieurs cas, parce que les employés absents ne sont pas remplacés, ce coût n'a pas une importance relative significative

because when you are talking about $800 to $900 million, it is significant, even to me.

[*English*]

In the 2018 Public Accounts of Canada, the government lists a future liability of over $1.7 billion for accumulated sick leave entitlements. Jason and I would be happy to respond to questions you may have regarding Bill C-62 or other PBO analysis. Thank you.

The Chair: Thank you.

Senator Marshall: Thank you for being here this evening. I read the two reports. I don't know whether I should be looking at Mr. Giroux or Mr. Jacques because it's before your time, but I think Mr. Jacques worked on the project.

When you read the reports, it leaves the impression that some of the data is unreliable. I looked at a couple of areas, like page 3 of the February 2014 report, which says:

> . . . the PBO was unable to reconcile the data from TBS with the data provided by the departments . . . .

When you look further, page 5 states:

> The data provided by TBS does not enable analysis to determine how significantly sick days have been over-stated due to the exclusion of disability leave.

So could you just speak to the reliability of the numbers that you had to work with and extend your answer to include if we wanted to see the numbers updated. Also, do you think that the problems with the Phoenix system would have a negative impact on trying to get a handle on the numbers that are more current?

Jason Jacques, Senior Director, Costing and Budgetary Analysis, Office of the Parliamentary Budget Officer: With respect to the reliability of the numbers, you're bang on. I think it was one of the key limitations of the work that we did. I know at the time in 2014, we were quite surprised to the extent to which the government was not consistently tracking sick leave across departments and agencies. Some departments are doing quite a good job and they were able to share data with us; other departments were not. In some situations as well, once we actually started to poke and prod and tease out the numbers, we realized that even though titles were the same around the numbers, departments were actually tracking very different

sur le plan financier, et je tiens à préciser, « d'après la définition comptable », parce que quand on parle de 800 à 900 millions, c'est significatif, même pour moi.

[*Traduction*]

Dans les comptes publics du Canada de 2018, le gouvernement indique un passif prévu de plus de 1,7 milliard de dollars pour les droits à des prestations de congés de maladie cumulés. Jason et moi répondrons avec plaisir aux questions que vous pourriez avoir au sujet du projet de loi C-62 ou d'autres analyses réalisées par le Bureau du directeur parlementaire du budget. Merci.

Le président : Je vous remercie.

La sénatrice Marshall : Je vous remercie d'être parmi nous ce soir. J'ai lu les deux rapports. Je me demande si je devrais adresser mes questions à M. Giroux, puisqu'ils ont été produits avant son arrivée en poste, ou à M. Jacques, qui avait participé à ces travaux, je crois.

Quand on lit ces rapports, on a l'impression que les données utilisées ne sont pas nécessairement fiables. Voici quelques exemples. Dans le rapport de février 2014, à la page 3, on peut lire ceci :

> [...] le DPB a recueilli des données à la fois auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et des 20 ministères et organismes [...]. Cependant, tous les chiffres ne concordaient pas [...]

Voici maintenant un extrait de la page 5 :

> Le nombre de congés de maladie déclaré par le gouvernement est donc dans une certaine mesure gonflé par l'inclusion des congés d'invalidité. Les données fournies par le SCT ne permettent pas de déterminer l'ampleur de cette surestimation.

Pourriez-vous nous dire dans quelle mesure vous disposiez de chiffres fiables pour vos analyses et nous parler de la possibilité de mettre ces données à jour? De plus, croyez-vous que, en raison des problèmes associés au système Phénix, il pourrait être difficile d'obtenir des données plus récentes?

Jason Jacques, directeur principal, Analyse budgétaire et des coûts, Bureau du directeur parlementaire du budget : En ce qui touche la fiabilité des données, vous avez vu juste. C'était l'une des principales faiblesses de notre analyse. Je me souviens que nous avons été surpris de découvrir à l'époque, en 2014, qu'il n'y avait pas de suivi uniforme des congés de maladie dans l'ensemble des ministères et organismes. Alors que certains faisaient un bon suivi et pouvaient nous fournir des données, d'autres n'étaient pas en mesure de le faire. De plus, lorsque nous avons commencé à examiner les chiffres de plus près, nous avons constaté que même si les catégories semblaient identiques, elles comprenaient parfois des éléments très différents d'un

things which made it challenging for us to go beyond the aggregate level with respect to the overall findings.

With respect to a follow up and whether Phoenix would actually limit or inhibit doing follow-up work, I can say potentially. And again, just having followed the work of the Auditor General and looking at the observations made by the Auditor General in the 2018 federal public accounts, I imagine it would present a bit more of a challenge. That said, we're certainly open to circling back and administering a survey back across departments and agencies to see what we can come up with.

I know something we said to this committee in the past is the public service is a large organization and there is a lot going on. And unless parliamentarians are paying attention to it and actually asking questions, there is a good chance it won't necessarily be tracked into a meaningful level of detail.

Since we did this work in 2014, there has been quite a bit of work done on sick leave and quite a bit of attention paid to it. Especially looking at the proposed legislative amendments in Bill C-62, one would imagine, similar to what one of your previous panellists indicated, if there are ongoing negotiations right now that could have a fiscal impact of billions of dollars, there is better data actually supporting those negotiations.

Senator Marshall: Could I ask Mr. Giroux a general comment, since he is the new Parliamentary Budget Officer?

The Chair: Please do.

Senator Marshall: This is related to when you were talking about the reliability and availability of the information, Mr. Giroux. You're new in the position, and I'm sure you're not going to be surprised to hear me say this: Sometimes it's a challenge to get information from the government. I know that the previous Parliamentary Budget Officer had been trying to get some financial data on the new Canadian defence policy: Strong, Secure, Engaged. I'm still looking for the information — I don't know if you're still looking for the information — but is that something that the committee should write you on or is that something you would be undertaking anyway?

Mr. Giroux: You're talking about the defence policy?

Senator Marshall: Yes.

Mr. Giroux: It's very helpful if I get a request from a committee such as the Committee on National Finance to go to the departments armed with a request from parliamentarians to ask them for information.

Senator Marshall: Okay.

ministère à l'autre. Il était donc difficile d'aller au-delà des données fusionnées pour notre analyse.

Pour ce qui est de la possibilité d'obtenir des données plus récentes, je dirais que Phénix pourrait, en effet, restreindre un tel suivi, voire le rendre impossible. Si je me fonde sur le travail accompli par le vérificateur général et ses observations au sujet des comptes publics de 2018, cela présenterait un défi. Cela dit, nous serions ouverts à l'idée de mener un sondage auprès des ministères et organismes. Cette méthode donnerait peut-être de bons résultats.

Comme nous l'avons déjà mentionné au comité par le passé, la fonction publique est une vaste organisation où il se passe beaucoup de choses. Il est fort possible que certains éléments ne fassent pas l'objet d'un suivi détaillé à moins que les parlementaires y portent attention et posent des questions.

Depuis notre rapport de 2014, les congés de maladie ont considérablement retenu l'attention et ont fait l'objet d'un certain nombre de travaux. Dans le contexte des modifications législatives que propose le projet de loi C-62, on pourrait supposer, comme un témoin précédent l'a souligné, que lorsque des négociations sont susceptibles d'avoir une incidence fiscale de plusieurs milliards de dollars, on devrait disposer de meilleures données sur lesquelles s'appuyer.

La sénatrice Marshall : Puis-je poser à M. Giroux une question générale, en sa qualité de nouveau directeur parlementaire du budget?

Le président : Je vous en prie.

La sénatrice Marshall : J'aimerais revenir sur un point que vous avez abordé, monsieur Giroux, soit la fiabilité et la disponibilité des données. Bien que vous occupiez votre poste depuis peu de temps, vous ne serez sûrement pas surpris si je vous dis qu'il est parfois difficile d'obtenir des renseignements du gouvernement. À titre d'exemple, l'ancien directeur parlementaire du budget a tenté, encore et encore, d'obtenir des données financières sur la nouvelle politique de défense du Canada, Protection, Sécurité, Engagement. Je cherche moi-même à obtenir ces renseignements. Je me demande si vous tentez encore de les obtenir, vous aussi. Le comité devrait-il vous écrire pour vous demander de le faire, ou est-ce une tâche que vous prévoyez déjà accomplir?

M. Giroux : Vous parlez de la politique de défense?

La sénatrice Marshall : Oui.

M. Giroux : Pour moi, il est très utile de recevoir une demande d'un comité comme le Comité des finances nationales. Les demandes des parlementaires sont un atout quand je vais voir les ministères pour leur demander des données.

La sénatrice Marshall : D'accord.

We had a similar problem with the infrastructure program, because the previous Parliamentary Budget Officer had conducted a review of the first phase. So if we wanted a continuity of that, and for you to go back and look for information from those same departments, should we also follow up in writing?

Mr. Giroux: For this one, it would be helpful to follow up in writing, but probably less necessary because we are already engaged quite extensively with Infrastructure Canada, and they have proven to be quite helpful in providing the information that they have.

The issue with infrastructure is not that the government does not want to disclose information. It's rather a lack of sufficiently detailed or refined information, especially when it comes to results or outcomes. So the information that they have, they generally are happy to disclose and share it with us. But what we find is that the level of information or details that you would expect for a program of that magnitude is not always there. It's in good part due to the fact that it's partnerships with other levels of government.

Senator Marshall: That's the availability issue. Thank you.

The Chair: Thank you for clarification.

Could we please stick to the study of Bill C-62? I have given some latitude, but I will certainly make sure that we stick on Bill C-62. Thank you.

[*Translation*]

Senator Pratte: In the comparison you made of different types of sick leave, you looked at the federal public service as compared to the private sector. Afterwards, you tried to see what effect age, gender and unionization had on the figures. One of the previous witnesses told us that that method is not valid because it assumes that private unionized enterprises would behave exactly like the public sector. I'd like to hear you on that: To what extent is the comparison on page 6 of your report valid or not?

Mr. Giroux: In my opinion, the comparison is valid, because those businesses tend to behave in a similar manner when they have a similar environment and are of a comparable size. It's difficult to compare the public sector to another sector, because it is a monopoly by definition. We can compare it with other, provincial public administrations, which is not a bad basis for a comparison, but the private businesses are not a bad basis for comparison either, especially when they are large and have a unionized workforce and facilities everywhere in the country.

Le programme d'infrastructure nous pose aussi problème. L'ancien directeur parlementaire du budget a examiné la première phase du projet, et nous souhaitons que le Bureau du directeur parlementaire du budget fasse maintenant un suivi et obtienne d'autres données des mêmes ministères. Devrions-nous vous écrire à ce sujet?

M. Giroux : Dans ce cas, il serait certes utile de faire un suivi par écrit, mais ce n'est pas vraiment nécessaire. En effet, nous travaillons déjà d'assez près avec Infrastructure Canada, qui nous facilite la tâche en nous communiquant les données à sa disposition.

Dans le domaine de l'infrastructure, ce qui représente un défi, ce n'est pas que le gouvernement ne souhaite pas communiquer les renseignements, mais qu'il n'y a pas assez de données détaillées, particulièrement au sujet des résultats. Autrement dit, ils nous communiquent généralement avec plaisir les renseignements dont ils disposent. Par contre, les renseignements ne sont pas toujours aussi complets et détaillés qu'on pourrait s'y attendre pour un programme de cette envergure. Cela vient en partie du fait qu'il s'agit de partenariats avec d'autres ordres de gouvernement.

La sénatrice Marshall : C'est donc un problème de disponibilité des données. Je vous remercie.

Le président : Merci de ces précisions.

Pourrions-nous maintenant nous en tenir à l'étude du projet de loi C-62? J'ai permis une certaine latitude, mais je verrai maintenant à ce que nous nous concentrions sur le projet de loi C-62. Merci.

[*Français*]

Le sénateur Pratte : Dans la comparaison que vous avez faite des congés de maladie, vous avez regardé le secteur public fédéral par rapport au secteur privé. Ensuite, vous avez essayé de voir l'impact de l'âge, du sexe et du taux de syndicalisation. Un des témoins précédents nous a dit que cette méthode n'était pas valable, parce qu'elle supposait que les entreprises syndiquées privées se comporteraient exactement comme le secteur public privé. J'aimerais vous entendre à ce sujet, c'est-à-dire dans quelle mesure la comparaison, qui est à la page 6 de votre rapport en français, est valable ou non?

M. Giroux : Selon moi, c'est une comparaison valable, parce que les entreprises ont tendance à se comporter de façon semblable lorsqu'elles ont un environnement semblable et une taille comparable. Il est difficile de comparer le secteur public à un autre secteur, parce qu'il est un monopole, par définition. On peut le comparer avec d'autres administrations publiques provinciales, ce qui n'est pas une mauvaise base de comparaison, mais les entreprises privées ne sont pas non plus une mauvaise base de comparaison, surtout lorsqu'elles sont de grandes

The comparison is more difficult and the comparability issues are more egregious because, as some other witnesses have said before, there is no short-term illness or disability insurance within the federal government, whereas this exists in the private sector.

In the federal government, if an employee is sick for several months, and if he has accumulated enough sick leave, he will use it all up. However, in the private sector, where there is a mosaic of benefits, there can be sick leave systems with a few sick leave days, five or 10 per year, which is not that unusual, and a disability regime which comes into effect much more quickly, and this in fact skews the data comparison somewhat.

Senator Pratte: I'd like to go back to the cost of sick leave. In one of your reports, you pointed out that in several departments, people who use sick leave days are not replaced at work. So, this is not a direct cost, but the government counts it as a debt, a commitment. Is it right to consider that as a debt, if employees are not replaced?

Mr. Giroux: That is a very good question. In a previous life, I worked on this file. I am not biased, but I have information, because I was there when some of the decisions were made. The liability is a bit higher than the amount the government struck off and mentioned as savings in Budget 2015, to account for the fact that people do not have to be replaced.

In my opinion, the estimate is nevertheless much higher than the real cost, but this brings back the question. There is a cost, even if people are not replaced; there is a loss of productivity. Some people have to do a bit more, and work additional hours. There are a lot of intangibles; a loss of productivity, and the potential use of sub-contracting and contract employees. It's very difficult to estimate the cost, but the cost that will be paid is much lower given the liability that is on the books, even if you take those factors into account. It is eminently difficult to estimate.

Senator Pratte: Thank you very much.

[*English*]

Senator Andreychuk: Just a few clarifications. You're saying that you could not get the data or that it was inconsistent from area to area. Was that because the definitions of sick leave are different, or is it in the administration of the sick leave recordings in various ministries?

envergures et ont un environnement syndiqué et des établissements partout au pays.

Là où la comparaison est plus difficile et où les problèmes de comparabilité sont plus flagrants, c'est que, comme certains témoins l'ont dit auparavant, il n'y a pas d'assurance invalidité ou d'assurance maladie à court terme au sein du gouvernement fédéral, alors qu'il y en a dans le privé.

Dans le cas du gouvernement fédéral, lorsqu'un employé est malade pendant quelques mois, s'il a accumulé assez de congés de maladie, il les épuisera au complet. Par contre, dans le secteur privé, où il y a une mosaïque de prestations et d'avantages, il peut y avoir des systèmes de congés de maladie, quelques congés de maladie, 5 ou 10 par année, ce qui n'est pas inhabituel, avec un régime d'invalidité qui entre en vigueur beaucoup plus rapidement, ce qui fausse un peu la comparaison des données.

Le sénateur Pratte : Je reviens sur la question du coût des congés de maladie. Dans un de vos rapports, vous soulignez le fait que, dans plusieurs ministères, les gens qui utilisent les congés de maladie ne sont pas remplacés. Donc, ce n'est pas un coût direct, mais le gouvernement le compte comme une dette, un engagement. Est-ce qu'on a raison de considérer cela comme une dette s'ils ne sont pas remplacés?

M. Giroux : C'est une très bonne question. Dans une vie précédente, j'ai travaillé dans ce dossier. Je ne suis pas biaisé, mais j'ai des renseignements, car j'étais là lorsque certaines décisions ont été prises. Le passif est un peu plus élevé que le montant que le gouvernement a radié et a mentionné comme économie dans le budget de 2015 pour faire un escompte pour cette part où les gens n'ont pas à être remplacés.

Selon moi, l'estimation est tout de même encore beaucoup plus élevée que le vrai coût, mais ça ramène la question. Il y a tout de même un coût, même si les gens ne sont pas remplacés, il y a une perte de productivité. Les gens doivent en faire un peu plus et doivent travailler des heures supplémentaires. Il y a beaucoup d'intangibles, une perte de productivité, de recours potentiel à la sous-traitance et à des employés à contrat. Il est très difficile d'estimer le coût, mais le coût qui sera déboursé est beaucoup plus faible avec le passif qui est inscrit au livre, même en tenant compte de ces facteurs. C'est éminemment difficile à estimer.

Le sénateur Pratte : Merci beaucoup.

[*Traduction*]

La sénatrice Andreychuk : J'aimerais avoir quelques précisions. Vous dites que vous ne pouviez pas obtenir de données ou qu'elles manquaient d'uniformité d'un organisme à l'autre. Était-ce parce qu'il existe différentes définitions des congés de maladie, ou parce que les divers ministères n'inscrivent pas les congés de maladie de la même manière dans leurs dossiers?

Mr. Jacques: At the time it had to do with the latter, so it had to do with the recording by the administration.

Senator Andreychuk: Therefore, when you're banking these, we can't rely on the data from one ministry to the other to see what the sum total is for the government because, again, we are talking about apples and oranges. We're going to have apples and oranges within our public service.

Mr. Jacques: When we prepared our report, it was in 2014. It was based on earlier data. Subsequent to that, there was a new accounting standard under the Public Sector Accounting Standards Board that required the Government of Canada, for the first time, to actually book liability on its balance sheet. In order to do that and to have a clean audit opinion, you would need solid data that the Auditor General could go through.

As well, as was pointed out and is the focus of the current debate and discussion around Bill C-62, there is a tremendous amount of focus around changing the sick leave regime across the federal public service, which, as Mr. Giroux pointed out, would potentially cost significant amounts of dollars. So one would presume there would be better data at this point to support that decision-making.

A comment to the experience around infrastructure: I would say that once we and parliamentarians start asking questions, the public service has a funny way of all of a sudden focusing their interest on getting the numbers right, trying to reconcile them and generating something they can present to the public.

Senator Andreychuk: Maybe it's already dated, so you might not want to answer this, but the definition of sick leave itself is subject to constant change. If you talk 30 years ago, sick leave was if you broke your leg or had a heart attack. Now we're talking about mental health illnesses, addictions. We have added on and on to the definition of sick leave.

That's hard to track and maintain because it is not as finite as looking down and seeing a broken leg. The complexity of medical conditions today leads me to believe that in this new negotiation, we really don't know where it's going to go because we're not quite sure what both parties are going to bring to the table, what they are going to ask. We don't really know what the liability will be for taxpayers.

Mr. Giroux: We have an idea of the liability because there is a limit to the sick leave that employees can claim in a year, and we know what the accumulated sick leave is. We have a pretty good idea of what the accumulated sick leave is across the public

M. Jacques : À l'époque, le problème venait du fait que les ministères avaient des façons différentes d'inscrire les congés de maladie.

La sénatrice Andreychuk : Par conséquent, quand il est question des banques de congés accumulés, on ne peut pas se fier aux données des différents ministères pour établir un total pour l'ensemble de la fonction publique, puisque leurs données ne portent pas sur les mêmes choses. Ce serait comme additionner des pommes et des oranges.

M. Jacques : Nous avons rédigé notre rapport en 2014, et il était fondé sur des données antérieures à la publication. Par la suite, en vertu de nouvelles normes du Conseil des normes comptables du secteur public, le gouvernement a dû, pour la première fois, inscrire le passif dans son bilan. À cette fin, et pour obtenir une opinion favorable de l'audit, il faut pouvoir soumettre des données solides à l'examen du vérificateur général.

Par ailleurs, comme on l'a déjà mentionné dans le contexte du débat sur le projet de loi C-62, il y a beaucoup de discussions, à l'heure actuelle, à propos d'une éventuelle modification du régime de congés de maladie offert aux fonctionnaires fédéraux, modification qui pourrait entraîner des coûts considérables, comme l'a souligné M. Giroux. On s'attendrait donc à ce qu'il existe des données plus solides pour guider cette décision.

J'aimerais faire une observation à propos de notre expérience dans le dossier de l'infrastructure : quand le Bureau du directeur parlementaire du budget et les parlementaires commencent à poser des questions, la fonction publique devient soudainement très motivée à obtenir des données exactes, à tenter de les concilier et à produire quelque chose qu'elle pourra présenter à la population.

La sénatrice Andreychuk : Les renseignements que voici sont peut-être périmés, et il se peut que vous préfériez ne pas répondre, mais j'aimerais souligner que la définition des congés de maladie évolue constamment. Il y a 30 ans, les congés de maladie servaient aux gens qui se cassaient une jambe ou faisaient une crise cardiaque. De nos jours, ils couvrent aussi les problèmes de santé mentale et les problèmes de dépendance. La définition des congés de maladie s'est donc beaucoup élargie.

Il est difficile de garder des données précises, parce que les problèmes ne sont pas toujours aussi faciles à voir qu'une jambe cassée. Étant donné la complexité actuelle des problèmes de santé, je crois qu'on ne peut pas prévoir où mèneront les nouvelles négociations, car on ne sait pas ce que chaque partie proposera et demandera. Nous ne savons pas quel passif cela créera pour les contribuables.

M. Giroux : Nous avons une idée du passif associé aux congés de maladie, puisque les employés reçoivent un nombre déterminé de jours de maladie chaque année et que nous savons combien de jours sont accumulés dans les banques de congés.

service, and we know the utilization rates. That's how we can come up with an estimate of the liability.

Senator Andreychuk: But as I understand, they are going to go fresh to the table under new auspices to negotiate. So we're not sure what they are going to do. It is a negotiation, so two parties are going to come to the table. We don't know what those expectations on either side will be.

Mr. Giroux: There is a big element of uncertainty.

Senator Andreychuk: Back to square one, if I understand correctly.

The other thing is this: Is it really sick leave? If you ask your workers to work longer and they are not then causing overtime, you might say, "Take Friday off." So we have all the discrepancies. We need some sort of management of what sick leave is and how it will be documented to be sure that we're talking about the right things.

In answer to Mr. Jacques saying that we should be asking the questions, I would ask you to reflect on how do we ask those questions? How do we frame those questions? I think it will be very significant. It's a very complex field that we're getting into, with a lot of judgment calls at every level and every ministry. How are we going to get some similarity throughout to judge it?

Mr. Giroux: I would say that sick leave is coded separately from other leave requests. If you take a sick leave, it's coded as sick leave. If you take time off in lieu of overtime, it's coded differently. That's how we can have good data to work on.

The example that you gave unless employees and managers code incorrectly the type of time off that is taken, it would be coded according to sick leave is sick leave. Time off, holidays, it's a different code.

There are dozens of codes for various reasons for absences. It should be coded correctly, but any system is only as good as the people using the keyboard.

[*Translation*]

Senator Forest: Thank you for being here. The information you provide is always interesting.

Nous avons une idée assez précise du nombre de congés accumulés dans l'ensemble de la fonction publique et du taux d'utilisation de ces congés. C'est ce qui nous permet d'estimer le passif.

La sénatrice Andreychuk : Si j'ai bien compris, ils ont l'intention de négocier une entente différente à la table de négociation. Nous ne savons donc pas ce qui se produira. Il y a deux parties à la table de négociation, et nous ne connaissons pas leurs attentes respectives.

M. Giroux : Il y a beaucoup d'incertitude, en effet.

La sénatrice Andreychuk : C'est donc un retour à la case départ, si je comprends bien.

Il faut aussi se demander s'il s'agit vraiment de congés de maladie. Il peut arriver qu'un gestionnaire demande à ses employés de travailler plus longtemps puis, si cela n'entraîne pas d'heures supplémentaires, leur dise de « prendre congé vendredi ». Il y a donc toutes sortes de divergences. Pour que les données soient fiables, il faudrait mieux gérer ce qui constitue un congé de maladie ainsi que la façon de l'inscrire.

Pour faire suite à l'observation de M. Jacques, qui dit que nous devrions poser des questions, je me demande comment nous devrions procéder pour poser ces questions. De quelle façon devrions-nous les formuler? C'est un point très important, je crois. Nous examinons un sujet très complexe, pour lequel beaucoup de décisions sont laissées à la discrétion des différents ministères. Comment pourrons-nous obtenir des données comparables afin de pouvoir bien évaluer la situation?

M. Giroux : Je dirais que les congés de maladie ont un code distinct des autres demandes de congé. Lorsqu'une personne prend un congé de maladie, on utilise le code d'un congé de maladie. Lorsqu'elle prend un congé compensatoire pour les heures supplémentaires, on utilise un code différent. Voilà comment nous pouvons avoir de bonnes données à utiliser.

Dans l'exemple que vous avez donné, à moins que les employés et les gestionnaires attribuent un mauvais code au congé en question, le congé de maladie sera codé comme un congé de maladie. Pour les congés compensatoires ou les congés annuels, c'est un code différent.

Il existe des dizaines de codes pour les divers motifs d'absence. Il faudrait qu'on attribue les bons codes aux congés, mais l'efficacité de tout système dépend des personnes qui l'utilisent.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Je vous remercie de votre présence. Les informations que vous donnez sont toujours intéressantes.

Page 6 of your report concludes that there is a difference of 1.1 additional days in the federal public service as compared to the private sector. When you think about it, the federal system is a peculiar system where, for instance, I could work 20 years for the federal public service and not be sick; after accumulating 244 days of sick leave, I could become ill, and before going on to the long-term disability insurance plan, since there is no short-term disability plan, I have to use up all of my bank of sick leave.

That has an impact, as opposed to what we see in a lot of businesses or other public organizations, where there is short-term disability insurance, and where after having accumulated 15 sick leave days, I would go on short-term disability, and afterwards, onto long-term disability insurance.

There is an impact on the number of sick days that can be used, because some people can use up a bank of 150 or 190 days, as opposed to other places where, after 10 days of sick leave, the person benefits from short-term disability, is then assessed and moves on to the long-term disability plan.

Does that reality impact your statistical conclusion?

Mr. Giroux: There is an impact to the extent that people who are sick for a long time, such as in the example you gave, where 200 or 300 days of accumulated leave had to be used, skew the statistics somewhat, and increase the average significantly. So, it does have a certain impact.

Also, on the issue of the fairness or unfairness to people who have accumulated a lot of sick leave days and must use them, the difference is that when you are on sick leave and use your accumulated days, you receive your full salary, whereas when you are on disability leave, you receive 70 per cent of your salary. Sick employees who accumulated a lot of sick leave do not lose any salary, whereas those who receive disability insurance lose 30 per cent of their pay.

Senator Forest: It is a matter of benefits. I pay the cost of my long-term disability insurance, and when I receive it, I am not penalized. With this reality of the 1.1 additional days, we don't have the proportion of individuals who are sick seven, eight, nine or 10 days, as compared to public servants who will use 20, 30, 40 and 50 days. In the private sector, that does not exist because we go much more rapidly to short-term disability than in the federal system.

When I see this difference of 1.1 additional days, I tell myself that that isn't so bad after all. The calculations would need to be weighted to see how many people used 100, 150 or 180 days of sick leave, because that has a direct impact on the statistics.

À la page 6 de votre rapport, on arrive à la conclusion qu'il y a un écart de 1,1 jour supplémentaire dans la fonction publique fédérale par rapport au secteur privé. Lorsqu'on y pense, le système fédéral est tout de même un système particulier où, par exemple, je travaille 20 ans pour la fonction publique fédérale, et je ne suis pas malade. Après avoir accumulé 244 jours de congés de maladie, je tombe malade, et avant de faire appel au régime d'assurance de longue durée, étant donné l'absence d'assurance de courte durée, je dois épuiser toute ma banque de congés.

Cela a un impact, contrairement à ce qu'on voit dans beaucoup d'entreprises ou dans d'autres organismes publics, où il y a une assurance de courte durée et où, après avoir accumulé 15 jours de maladie, je passe à l'assurance de courte durée et ensuite à l'assurance de longue durée.

Il y a un impact quant au nombre de congés de maladie qui peuvent être utilisés, parce que certaines personnes peuvent épuiser une banque de 150 ou de 190 jours, contrairement à d'autres endroits où, après 10 jours de congé de maladie, la personne est bénéficie de l'assurance de courte durée, est ensuite évaluée et passe au régime d'assurance de longue durée.

Est-ce qu'il y a un impact dans la conclusion de vos statistiques, compte tenu de cette réalité?

M. Giroux : Il y a un impact dans le sens où les gens qui sont malades pendant une longue durée, comme dans l'exemple que vous avez donné, où ils ont accumulé 200 ou 300 jours de congé qu'ils doivent épuiser, faussent quelque peu les statistiques et augmentent la moyenne significativement. Cela a un certain impact.

Aussi, pour parler de la justice ou de l'injustice des gens qui ont accumulé beaucoup de congés de maladie et qui doivent les épuiser, la différence, c'est que quand on est en congé de maladie et qu'on utilise les congés accumulés, on reçoit un plein salaire, tandis que lorsqu'on bénéficie de l'assurance invalidité, c'est 70 p. 100 du salaire. Les employés qui sont malades et qui ont accumulé beaucoup de congés de maladie ne perdent pas de salaire, tandis que ceux qui reçoivent des prestations d'assurance invalidité perdent 30 p. 100 de leur salaire.

Le sénateur Forest : C'est une question d'avantages sociaux. Je paie les coûts de mon assurance de longue durée et quand je la perçois, je ne suis pas pénalisé. Avec cette réalité du 1,1 jour supplémentaire, on n'a pas la proportion des individus qui sont malades 7, 8, 9 ou 10 jours par rapport aux fonctionnaires qui vont utiliser 20, 30, 40 et 50 jours. Dans le secteur privé, ça n'existe pas, parce qu'on passe beaucoup plus rapidement à l'assurance de courte durée que dans le système fédéral.

Quand je vois ce 1,1 jour supplémentaire, je me dis que ce n'est tout de même pas si mal. Il faudrait pondérer quant à savoir combien de gens ont utilisé 100, 150 ou 180 jours de congés de maladie, parce que cela a un impact direct sur le plan de la statistique.

In Quebec, and this is quite singular, if I accumulate 125 days of sick leave, when I retire, I will be payed 125 days before my retirement. Are there any other provinces that offer such generous conditions?

Mr. Giroux: I am not aware of how things are done in other provinces. I know that federally, obviously, that is not the case.

Senator Moncion: You mentioned in your opening remarks that $1.7 billion was listed as a future liability for accumulated sick leave entitlements. Could you explain what that means? Also, what impact will the repeal of the other two bills and the adoption of Bill C-62 have on the figures?

Mr. Giroux: The amount of $1.7 billion that I mentioned refers to sick leave entitlements. It's not that people will necessarily use them, but these are sick leave banks that are posted to the liabilities in the 2018 public accounts. They amount to $1.74 billion.

If Bill C-62 is passed, if I remember correctly, the impact would be nil, and Jason can correct me if I am mistaken. I think there would not be any impact, because the government has already reversed the savings that were posted to the books by the previous government when the provisions to eliminate the sick leave banks were tabled.

In Budget 2015, an amount of $900 million in savings was posted for the elimination of those sick leave banks; when the current government came to power, it reversed those savings and posted them as a liability in 2016.

Senator Moncion: And the amount that has been accumulated since then means that this bank is now at $1.7 billion.

Mr. Giroux: Yes. With the passage of time, as healthy people like me do not take sick leave and continue to accumulate it, and with the increase in the size of the public service, the liability increases.

Senator Bellemare: I have a complementary question. In the calculations done in 2015, $900 million was applied to reduce the deficit; is it not true that that measure did not take into account the fact that we would have had to replace the sick-leave-based system, and that the cost of replacing it was not included in those calculations?

Mr. Giroux: The replacement cost was not included, and I would say that that did not take much of anything into account. Aside from the liability that was posted, those estimates were not

Au Québec, ce qui est assez particulier, c'est que si j'ai accumulé 125 jours de congés de maladie, quand je prendrai ma retraite, je serai payé 125 jours avant de prendre ma retraite. Est-ce qu'il y a d'autres provinces qui offrent cette condition si généreuse?

M. Giroux : Je ne suis pas au courant de la façon dont cela se passe dans les autres provinces. Je sais qu'au fédéral, ce n'est évidemment pas le cas.

La sénatrice Moncion : Vous avez mentionné dans vos remarques liminaires 1,7 milliard de dollars pour les droits de congé de maladie accumulés. Pourriez-vous nous expliquer ce que cela veut dire? Aussi, quel impact aura l'abrogation des deux autres projets de loi et l'adoption du projet de loi C-62 sur les chiffres?

M. Giroux : La somme de 1,7 milliard que j'ai mentionnée, ce sont les droits de congé de maladie. Ce n'est pas dans le sens où les gens vont nécessairement les utiliser, mais ce sont les banques de congés de maladie qui sont inscrites au passif dans les comptes publics de 2018. C'est à hauteur 1,74 milliard de dollars.

Si le projet de loi C-62 est adopté, si ma mémoire est bonne, je crois qu'il n'y aurait pas d'impact, et Jason pourra me corriger si je me trompe. Je crois qu'il n'y aurait aucun impact, parce que le gouvernement a déjà renversé les économies qui avaient été inscrites aux livres par le gouvernement précédent lorsque les dispositions visant à éliminer les banques de congés de maladie avaient été déposées à l'époque.

Le budget de 2015 avait inscrit une économie de 900 millions de dollars pour la disparition de ces banques de congés de maladie, et le gouvernement actuel, lorsqu'il est arrivé au pouvoir, a renversé cette économie et l'a remise à titre de passif en 2016.

La sénatrice Moncion : Et le montant accumulé depuis fait que cette banque en est à 1,7 milliard de dollars.

M. Giroux : Oui. Avec le passage du temps, au fur et à mesure que les gens en santé comme moi ne prennent pas de congés de maladie et continuent d'en accumuler, et avec l'accroissement de la taille de la fonction publique, le passif augmente.

La sénatrice Bellemare : J'ai une question complémentaire. Dans le cas des calculs qui ont été effectués en 2015, où on a appliqué 900 millions de dollars pour réduire le déficit, n'est-il pas vrai que cette mesure ne tenait pas compte du fait qu'il fallait remplacer le système de congés basé sur les banques de congés de maladie, et que le coût du remplacement n'y était pas inclus?

M. Giroux : Le coût du remplacement n'était pas inclus, et je dirais que cela ne tenait pas compte de grand-chose. À part le passif qui s'y trouvait, il n'y avait pas beaucoup de raffinement

very refined. They were an approximation, and I am being generous.

Senator Bellemare: Thank you very much.

[*English*]

Senator C. Deacon: Thank you. My colleagues may be tired of me asking this question constantly, but I struggle with public service salaries and benefits in terms of market comparisons. I come from small business, so what I focus on is productivity. I keep being told that it is almost impossible to measure in the public service. Yet I've chatted with others, and just recently with my colleague Senator Pratte tonight, about the fact that we could be measuring very specific activities. This is like a board meeting; you could be looking at this board meeting and seeing some comparators as to what it costs in other situations and what sort of output you're gathering.

Is that work that you're looking at? From my standpoint, it's crucial to making sure there is fair pay and that we are a competitive employer, but there is also value for money being received by Canadians and Canadians can have confidence in the fact that they are getting good value for money.

Mr. Giroux: It's not something that the office has looked at recently, and it's not something for now that is in the pipeline for us, but productivity in the public service is indeed hard to measure. Hard doesn't mean impossible.

There are a couple of examples that come to mind when I hear productivity in the public service, such as the number of support staff. When I started in the public service there were computers, but slightly before that there were not many computers and the number of support staff required to type and to prepare documents was astonishing. With the advent of computers and printers, the support staff have decreased in numbers significantly.

Think about filing tax returns; 95 per cent of tax returns have no human intervention when they are filed electronically. That wasn't the case two decades ago when people filed their taxes and somebody had to key in the numbers. So there have been improvements in productivity, but they are hard to measure on a year-to-year basis. Again, hard doesn't mean impossible.

Another example that would certainly benefit from unit cost measurement is a briefing note. In my career I've been frustrated more than once by the number of revisions that my bosses made to briefing notes I had written for the minister or the deputy minister. But if there was a log sheet beside and counting the

dans ces estimations. C'était une approximation, pour être généreux.

La sénatrice Bellemare : Merci beaucoup.

[*Traduction*]

Le sénateur C. Deacon : Merci. Mes collègues en ont peut-être assez de m'entendre poser constamment cette question, mais j'ai du mal à comprendre les salaires et les avantages sociaux dans la fonction publique par rapport au marché. Je viens d'une petite entreprise, alors je me concentre sur la productivité. On me dit souvent que les activités sont difficilement mesurables dans la fonction publique. J'ai discuté avec d'autres personnes, et ce soir avec mon collègue, le sénateur Pratte, du fait que nous pourrions mesurer des activités très précises. Ici, c'est comme une réunion de conseil; on pourrait faire des comparaisons avec ce qu'il en coûte dans d'autres situations et le genre de résultats que l'on obtient.

Examinez-vous ce genre de choses? Selon moi, il est crucial de veiller à ce que les employés touchent un salaire juste et que nous soyons un employeur compétitif, mais il importe aussi que les Canadiens puissent être convaincus du fait qu'ils en ont pour leur argent.

M. Giroux : Ce n'est pas quelque chose que le bureau a examiné récemment, et ce n'est pas quelque chose qui est prévu actuellement pour nous, mais la productivité dans la fonction publique est effectivement difficile à mesurer. Toutefois, même si c'est difficile, cela ne veut pas dire que c'est impossible.

Il me vient en tête quelques exemples lorsqu'il est question de productivité dans la fonction publique, notamment en ce qui concerne le nombre d'employés de soutien. Quand je suis arrivé dans la fonction publique, il y avait des ordinateurs, mais juste un peu avant, il y en avait très peu, et le nombre d'employés de soutien requis pour taper et préparer les documents était ahurissant. Avec l'arrivée des ordinateurs et des imprimantes, le nombre d'employés de soutien a considérablement diminué.

On n'a qu'à penser également à la production d'une déclaration de revenus; dans 95 p. 100 des cas, il n'y a pas d'intervention humaine lorsque les déclarations sont produites par voie électronique. Ce n'était pas le cas il y a une vingtaine d'années; quand les gens produisaient leur déclaration de revenus, quelqu'un devait saisir les données. Il y a donc eu des améliorations sur le plan de la productivité, mais elles sont difficilement mesurables d'année en année. Encore une fois, même si c'est difficile, cela ne veut pas dire que c'est impossible.

Un autre exemple me vient à l'esprit : les notes d'information, qui profiteraient sûrement aussi de la mesure des coûts unitaires. Au cours de ma carrière, j'ai été plus d'une fois exaspéré par le nombre de modifications que mes patrons apportaient aux notes d'information que j'avais rédigées pour le ministre ou le sous-

number of hours or minutes that every level spends on a briefing note, you could quickly come to realize that a simple briefing notes costs thousands of dollars when you count all the time that everybody puts into dotting the I's and crossing the T's, sometimes purely a cosmetic change.

Senator C. Deacon: I love the way you're looking at it. I encourage you and I would love to know what I could do to encourage you to look at it further. The way you're looking at it makes my heart sing.

Senator Duffy: Thank you both for coming. We were talking about the integrity of data. As I understand Phoenix, it was designed to track pay, benefits, sick leave, vacation leave, all of those various things, in one massive solution.

Has the failure of Phoenix affected the integrity of your data related to sick leave?

Mr. Giroux: We haven't looked at sick leave since the advent of that wonderful system that's called Phoenix, and that may be for sale for cheap soon; I don't know. I don't think it would have a material impact on sick leave data. There might be some side effects, but the HR systems for recording leave, absences and presences are not always the same platform as Phoenix. Some departments use different systems.

That's one of the problems for the integrity.

Senator Duffy: So they all didn't migrate to Phoenix at the same time?

Mr. Giroux: I'm not a specialist in these very complex systems, but I think that departments still have the same systems they had for dealing with absences. Some have PeopleSoft. Others still have CAS, but they feed into Phoenix, which is for the admission of cheques and the administration of pay. Absences and presences are still, to my knowledge, dealt with under the same disparate or different systems in different departments.

Senator Duffy: Thank you very much.

The Chair: Thank you, PBO, for answering the questions and sharing the information.

With this, honourable senators, before we declare the meeting adjourned, I want to bring to your attention for clarity that there will be extra sittings of the committee when we return on the week of the 19, which means that there will be three meetings with witnesses to go over the Supplementary Estimates (A) and one meeting on the public accounts.

ministre. Si l'on inscrivait dans un registre le nombre d'heures ou de minutes que chaque échelon consacre à une note d'information, on se rendrait rapidement compte qu'une simple note d'information coûte des milliers de dollars lorsqu'on tient compte de tout le temps que chacun consacre aux petits détails, qui sont parfois d'ordre purement esthétique.

Le sénateur C. Deacon : J'aime beaucoup la façon dont vous voyez cela. Je vous encourage et j'aimerais savoir ce que je pourrais faire pour vous inciter à vous pencher davantage là-dessus. Votre façon de voir les choses me plaît beaucoup.

Le sénateur Duffy : Je vous remercie tous les deux d'être ici. Nous avons parlé de l'intégrité des données. Si je comprends bien, Phénix était censé constituer une solution globale pour le suivi de la paie, des avantages sociaux, des congés de maladie, des congés annuels et de toutes ces choses.

L'échec de Phénix a-t-il eu une incidence sur l'intégrité des données relatives aux congés de maladie?

M. Giroux : Nous n'avons pas examiné la question des congés de maladie depuis l'arrivée de ce merveilleux système qu'est Phénix, qui sera peut-être bientôt à vendre à bas prix, je ne sais pas. Je ne crois pas qu'il y ait eu une incidence importante sur les données relatives aux congés de maladie. Il pourrait y avoir des effets secondaires, mais les systèmes de RH qui enregistrent les congés, les absences et les présences ne sont pas toujours sur la même plateforme que Phénix. Certains ministères utilisent d'autres systèmes.

C'est l'un des problèmes en ce qui concerne l'intégrité.

Le sénateur Duffy : Ils n'ont donc pas tous migré vers Phénix en même temps?

M. Giroux : Je ne suis pas un spécialiste de ces systèmes très complexes, mais je pense que les ministères disposent encore des mêmes systèmes qu'auparavant pour traiter les absences. Certains utilisent PeopleSoft. D'autres ont encore le SAE, mais versent leurs données dans Phénix pour l'inscription des chèques et l'administration de la paie. Les absences et les présences sont encore traitées, à ma connaissance, par les mêmes divers systèmes dans les ministères.

Le sénateur Duffy : Merci beaucoup.

Le président : Je tiens à remercier le directeur parlementaire du budget d'avoir répondu à nos questions et de nous avoir communiqué ces renseignements.

Sur ce, honorables sénateurs, avant de lever la séance, je tiens à porter à votre attention, par souci de clarté, qu'il y aura des séances supplémentaires du comité à notre retour, la semaine du 19, ce qui signifie que trois réunions avec témoins seront consacrées au Budget supplémentaire des dépenses (A) et qu'une réunion sera consacrée aux comptes publics.

Then also, honourable senators, I remind you that we are planning on proceeding to clause-by-clause consideration of Bill C-62 at our next meeting, on Tuesday, November 20.

Also, please allow me to say that if you are thinking about proposing any amendments you should contact the law clerk as soon as possible. His office can help you individually with the drafting and the confidentiality. Remember, that if we should want to propose any amendments, please prepare the documents through the law clerk. The amendments should be given to the clerk so that they could be distributed with copies available for all committee members.

If there are no questions on the procedure, I now declare the meeting adjourned.

(The committee adjourned.)

Je vous rappelle également, honorables sénateurs, que nous prévoyons procéder à l'étude article par article du projet de loi C-62 à notre prochaine réunion, soit le mardi 20 novembre.

Permettez-moi aussi d'ajouter que si vous avez l'intention de proposer des amendements, vous devez communiquer avec le légiste dès que possible. Son bureau peut vous aider dans la rédaction en toute confidentialité. Donc, si vous voulez proposer des amendements, veuillez préparer les documents de concert avec le bureau du légiste. Les amendements doivent être remis à la greffière afin qu'elle puisse en distribuer des copies à tous les membres du comité.

Y a-t-il des questions concernant la procédure? Dans ce cas, je déclare maintenant la séance levée.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Tuesday, November 6, 2018

Professional Institute of the Public Service of Canada:

Debi Daviau, President;

Isabelle Roy, General Counsel, Chief of Labour Relations Services.

Canadian Association of Professional Employee:

Deborah Cooper, General Counsel.

Association of Justice Counsel:

Ursula Hendel, President.

Public Service Alliance of Canada:

Amy Kishek, Legal Officer;

David-Alexandre LeBlanc, Senior Research Officer.

Wednesday, November 7, 2018

As individuals:

Robert Paul Hebdon, Professor Emeritus, Organizational Behaviour, Desautels Faculty of Management, McGill University;

Peter Engelmann, Partner, Goldblatt Partners;

Philip Cross, Senior Fellow, Macdonald-Laurier Institute.

Office of the Parliamentary Budget Officer:

Yves Giroux, Parliamentary Budget Officer;

Jason Jacques, Senior Director, Costing and Budgetary Analysis.

TÉMOINS

Le mardi 6 novembre 2018

Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Debi Daviau, présidente;

Isabelle Roy, avocate générale, chef des services des relations du travail.

Association canadienne des employés professionnels :

Deborah Cooper, avocate générale.

Association des juristes de justice :

Ursula Hendel, présidente.

Alliance de la Fonction publique du Canada :

Amy Kishek, conseillère juridique;

David-Alexandre LeBlanc, agent de recherche principal.

Le mercredi 7 novembre 2018

À titre personnel :

Robert Paul Hebdon, professeur émérite, Comportement organisationnel, Faculté de gestion Desautels, Université McGill;

Peter Engelmann, associé, Goldblatt Partners;

Philip Cross, agrégé supérieur, Institut Macdonald-Laurier.

Bureau du directeur parlementaire du budget :

Yves Giroux, directeur parlementaire du budget;

Jason Jacques, directeur principal, Analyse budgétaire et des coûts.