SENATE SÉNAT

CANADA

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

Proceedings of the Standing Senate Committee on

SOCIAL AFFAIRS, SCIENCE AND TECHNOLOGY

Chair:
The Honourable CHANTAL PETITCLERC

Tuesday, November 20, 2018
Wednesday, November 21, 2018
Thursday, November 22, 2018 (morning)
Thursday, November 22, 2018 (afternoon)

Issue No. 51

First, second, third and fourth meetings:

The subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures

WITNESSES:
(*See back cover*)

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

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

AFFAIRES SOCIALES, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Présidente :
L'honorable CHANTAL PETITCLERC

Le mardi 20 novembre 2018
Le mercredi 21 novembre 2018
Le jeudi 22 novembre 2018 (matin)
Le jeudi 22 novembre 2018 (après-midi)

Fascicule nº 51

Première, deuxième, troisième et quatrième réunions :

La teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

54406-54417-54427-54432

STANDING SENATE COMMITTEE ON
SOCIAL AFFAIRS, SCIENCE AND TECHNOLOGY

The Honourable Chantal Petitclerc, *Chair*

The Honourable Judith G. Seidman, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Cordy	Manning
Dasko	Mégie
* Day	Munson
(or Mercer)	Omidvar
Doyle	Poirier
Eaton	* Smith
Forest-Niesing	(or Martin)
* Harder, P.C.	* Woo
(or Bellemare)	(or Saint-Germain)
(or Mitchell)	

*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 Forest-Niesing replaced the Honourable Senator Ravalia (*November 22, 2018*).

The Honourable Senator Ravalia replaced the Honourable Senator Forest-Niesing (*November 22, 2018*).

The Honourable Senator Forest-Niesing replaced the Honourable Senator Ravalia (*November 22, 2018*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES SOCIALES, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Présidente : L'honorable Chantal Petitclerc

Vice-présidente : L'honorable Judith G. Seidman

et

Les honorables sénateurs :

Cordy	Manning
Dasko	Mégie
* Day	Munson
(ou Mercer)	Omidvar
Doyle	Poirier
Eaton	* Smith
Forest-Niesing	(ou Martin)
* Harder, C.P.	* Woo
(ou Bellemare)	(ou Saint-Germain)
(ou Mitchell)	

* 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 sénatrice Forest-Niesing a remplacé l'honorable sénateur Ravalia (*le 22 novembre 2018*).

L'honorable sénateur Ravalia a remplacé l'honorable sénatrice Forest-Niesing (*le 22 novembre 2018*).

L'honorable sénatrice Forest-Niesing a remplacé l'honorable sénateur Ravalia (*le 22 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

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate,* of Wednesday, November 7, 2018:

The Honourable Senator Bellemare moved, seconded by the Honourable Senator Lankin, P.C.:

That, in accordance with rule 10-11(1), the Standing Senate Committee on National Finance be authorized to examine the subject matter of all of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures, introduced in the House of Commons on October 29, 2018, in advance of the said bill coming before the Senate;

That the Standing Senate Committee on National Finance be authorized to meet for the purposes of its study of the subject matter of Bill C-86 even though the Senate may then be sitting, with the application of rule 12-18(1) being suspended in relation thereto;

That, in addition, and notwithstanding any normal practice:

1. The following committees be separately authorized to examine the subject matter of the following elements contained in Bill C-86 in advance of it coming before the Senate:

(a) the Standing Senate Committee on Aboriginal Peoples: those elements contained in Divisions 11, 12 and 19 of Part 4;

(b) the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce: those elements contained in Divisions 3, 4, 6, 7 and 10 of Part 4;

(c) the Standing Senate Committee on Energy, the Environment and Natural Resources: those elements contained in Division 5 of Part 4;

(d) the Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade: those elements contained in Division 13 of Part 4;

(e) the Standing Senate Committee on Transport and Communications: those elements contained in Divisions 22 and 23 of Part 4;

(f) the Standing Senate Committee on Legal and Constitutional Affairs: those elements contained in Division 20 of Part 4; and

(g) the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology: those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4;

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 7 novembre 2018 :

L'honorable sénatrice Bellemare propose, appuyée par l'honorable sénatrice Lankin, C.P. :

Que, conformément à l'article 10-11(1) du Règlement, le Comité sénatorial permanent des finances nationales soit autorisé à étudier la teneur complète du projet de loi C-86, Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures, déposé à la Chambre des communes le 29 octobre 2018, avant que ce projet de loi soit soumis au Sénat;

Que le Comité sénatorial permanent des finances nationales soit autorisé à se réunir pour les fins de son examen de la teneur du projet de loi C-86 même si le Sénat siège à ce moment-là, l'application de l'article 12-18(1) du Règlement étant suspendue à cet égard;

Que, de plus, et nonobstant toute pratique habituelle :

1. Les comités suivants soient individuellement autorisés à examiner la teneur des éléments suivants du projet de loi C-86 avant qu'il soit présenté au Sénat :

a) le Comité sénatorial permanent des peuples autochtones : les éléments des sections 11, 12 et 19 de la partie 4;

b) le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce : les éléments des sections 3, 4, 6, 7 et 10 de la partie 4;

c) le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles : les éléments de la section 5 de la partie 4;

d) le Comité sénatorial permanent des affaires étrangères et du commerce international : les éléments de la section 13 de la partie 4;

e) le Comité sénatorial permanent des transports et des communications : les éléments des sections 22 et 23 de la partie 4;

f) le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles : les éléments de la section 20 de la partie 4;

g) le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie : les éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4;

2. That the various committees listed in point one that are authorized to examine the subject matter of particular elements of Bill C-86 be authorized to meet for the purposes of their studies of those elements even though the Senate may then be sitting, with the application of rule 12-18(1) being suspended in relation thereto;

3. That the various committees listed in point one that are authorized to examine the subject matter of particular elements of Bill C-86 submit their final reports to the Senate no later than Tuesday, December 4, 2018;

4. That, as the reports from the various committees authorized to examine the subject matter of particular elements of Bill C-86 are tabled in the Senate, they be placed on the Orders of the Day for consideration at the next sitting; and

5. That the Standing Senate Committee on National Finance be simultaneously authorized to take any reports tabled under point four into consideration during its study of the subject matter of all of Bill C-86.

The question being put on the motion, it was adopted.

2. Que chacun des différents comités indiqués au point numéro un, qui sont autorisés à examiner la teneur de certains éléments du projet de loi C-86, soit autorisé à siéger pour les fins de son étude, même si le Sénat siège à ce moment-là, l'application de l'article 12-18(1) du Règlement étant suspendue à cet égard;

3. Que chacun des différents comités indiqués au point numéro un, qui sont autorisés à examiner la teneur de certains éléments du projet de loi C-86, soumette son rapport final au Sénat au plus tard le mardi 4 décembre 2018;

4. Que, au fur et à mesure que les rapports des comités autorisés à examiner la teneur de certains éléments du projet de loi C-86 seront déposés au Sénat, l'étude de ces rapports soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance;

5. Que le Comité sénatorial permanent des finances nationales soit simultanément autorisé à prendre en considération les rapports déposés conformément au point numéro quatre au cours de son examen de la teneur complète du projet de loi C-86.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat intérimaire,

Richard Denis

Interim Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Tuesday, November 20, 2018
(118)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 2:06 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable Chantal Petitclerc, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Dasko, Eaton, Mégie, Petitclerc, Ravalia and Seidman (6).

In attendance: Sonya Norris, Analyst, 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 Wednesday, November 7, 2018, the committee began its examination of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

WITNESSES:

Employment and Social Development Canada:

Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch;

Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch;

Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information, Labour Program;

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program;

Sébastien St-Arnaud, Senior Policy Strategist, Strategic Policy and Legislative Reform, Labour Program;

Charles Philippe Rochon, Senior Policy Analyst, Labour Standards and Wage Earner Protection Program, Labour Program;

Kelly Winter, Policy Analyst, Labour Program;

Alex Duff, Manager, Wage Earner Protection Program, Policy and Oversight, Labour Program.

Mr. Brown, Ms. Moran, Mr. Rochon and Mr. Duff each made statements and, together with Ms. Astravas and Ms. Baxter, answered questions.

At 3:15 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mardi 20 novembre 2018
(118)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 14 h 6, dans la pièce 257 de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Chantal Petitclerc (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dasko, Eaton, Mégie, Petitclerc, Ravalia et Seidman (6).

Également présente : Sonya Norris, analyste, 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 mercredi 7 novembre 2018, le comité entreprend son examen de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

TÉMOINS :

Emploi et Développement social Canada :

Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi;

Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi;

Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail;

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail;

Sébastien St-Arnaud, stratégiste principal en politiques, Politique stratégique et réforme législative, Programme du travail;

Charles Philippe Rochon, analyste principal des politiques, Normes du travail et Programme de protection des salariés, Programme du travail;

Kelly Winter, analyste des politiques, Programme du travail;

Alex Duff, gestionnaire, Programme de protection des salariés, Politique et surveillance, Programme du travail.

M. Brown, Mme Moran, M. Rochon et M. Duff font chacun une déclaration, puis avec Mme Astravas et Mme Baxter, répondent aux questions.

À 15 h 15, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, Wednesday, November 21, 2018
(119)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 4:15 p.m., in room 356-S, Centre Block, the chair, the Honourable Chantal Petitclerc, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Dasko, Eaton, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Ravalia and Seidman (8).

In attendance: Sonya Norris; and Mayra Perez-Leclerc, 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 Wednesday, November 7, 2018, the committee continued its examination of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

WITNESSES:

Federally Regulated Employers — Transportation and Communications:

Derrick Hynes, President and CEO.

Canadian Bankers Association:

Sandy Stephens, Assistant General Counsel;

Tasmin Waley, Senior Legal Counsel.

Canadian Labour Congress:

Chris Roberts, National Director, Social and Economic Policy.

The chair made a statement.

Mr. Hynes and Ms. Waley each made statements and answered questions.

At 5:18 p.m., the committee suspended.

At 5:25 p.m., the committee resumed.

The chair made a statement.

Mr. Roberts made a statement and answered questions.

At 6:05 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, le mercredi 21 novembre 2018
(119)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 16 h 15, dans la pièce 356-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Chantal Petitclerc (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dasko, Eaton, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Ravalia et Seidman (8).

Également présentes : Sonya Norris et Mayra Perez-Leclerc, 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 mercredi 7 novembre 2018, le comité poursuit son examen de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n^{o} 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

TÉMOINS :

Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale :

Derrick Hynes, président et chef de la direction.

Association des banquiers canadiens :

Sandy Stephens, avocate générale adjointe;

Tasmin Waley, avocate-conseillère principale.

Congrès du travail du Canada :

Chris Roberts, directeur national, Politiques sociales et économiques.

La présidente ouvre la séance.

M. Hynes et Mme Waley font chacun une déclaration, puis répondent aux questions.

À 17 h 18, la séance est suspendue.

À 17 h 25, la séance reprend.

La présidente prend la parole.

M. Roberts fait une déclaration, puis répond aux questions.

À 18 h 5, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, Thursday, November 22, 2018
(120)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 10:39 a.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Chantal Petitclerc, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Dasko, Eaton, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Ravalia and Seidman (8).

In attendance: Sonya Norris, Analyst, 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 Wednesday, November 7, 2018, the committee continued its examination of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

WITNESSES:

Canadian Federation of Independent Business:

Monique Moreau, Vice President, National Affairs.

Emilie Hayes, Policy Analyst.

Conseil du patronat du Québec:

Norma Kozhaya, Research Vice President and Chief Economist (by video conference).

The chair made a statement.

Ms. Kozhaya and Ms. Moreau each made statements and answered questions.

At 11:46 a.m., the committee suspended.

At 11:49 a.m., the committee resumed.

The committee considered a draft agenda (future business).

At 11:57 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Thursday, November 22, 2018
(121)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 2:38 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable Chantal Petitclerc, presiding.

OTTAWA, le jeudi 22 novembre 2018
(120)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 10 h 39, dans la pièce 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Chantal Petitclerc (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dasko, Eaton, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Ravalia et Seidman (8).

Également présente : Sonya Norris, analyste, 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 mercredi 7 novembre 2018, le comité poursuit son examen de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n^{o} 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

TÉMOINS :

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante :

Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales;

Emilie Hayes, analyste des politiques.

Conseil du patronat du Québec :

Norma Kozhaya, vice-présidente à la recherche et économiste en chef (par vidéoconférence).

La présidente ouvre la séance.

Mme Kozhaya et Mme Moreau font chacune une déclaration, puis répondent aux questions.

À 11 h 46, la séance est suspendue.

À 11 h 49, la séance reprend.

Le comité étudie un projet d'ordre du jour (travaux futurs).

À 11 h 57, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le jeudi 22 novembre 2018
(121)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 14 h 38, dans la pièce 257 de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Chantal Petitclerc (*présidente*).

Members of the committee present: The Honourable Senators Dasko, Forest-Niesing, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc and Seidman (7).

In attendance: Sonya Norris, Analyst, 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 Wednesday, November 7, 2018, the committee continued its examination of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

WITNESSES:

Teamsters Canada:

Phil Benson, Lobbyist.

Vanier Institute of the Family:

Nora Spinks, Chief Executive Officer (by video conference).

The chair made a statement.

Mr. Benson made a statement and answered questions.

At 3:25 p.m., the committee suspended.

At 3:33 p.m., the committee resumed.

The chair made a statement.

Ms. Spinks made a statement and answered questions.

At 3:57 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dasko, Forest-Niesing, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc et Seidman (7).

Également présente : Sonya Norris, analyste, 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 mercredi 7 novembre 2018, le comité poursuit son examen de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n^{o} 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

TÉMOINS :

Teamsters Canada :

Phil Benson, lobbyiste.

Institut Vanier de la famille :

Nora Spinks, directrice générale (par vidéoconférence).

La présidente ouvre la séance.

M. Benson fait une déclaration, puis répond aux questions.

À 15 h 25, la séance est suspendue.

À 15 h 33, la séance reprend.

La présidente prend la parole.

Mme Spinks fait un exposé, puis répond aux questions.

À 15 h 57, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Daniel Charbonneau

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, November 20, 2018

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 2:06 p.m. to study the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures (topic: Divisions 8, 15 and 16).

Senator Chantal Petitclerc (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Good afternoon everyone.

[*English*]

Welcome to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. My name is Chantal Petitclerc.

[*Translation*]

It's a pleasure to be chairing today's meeting. This afternoon, we begin our study of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

[*English*]

I would like to thank our guests for being here today. As you have noticed, we have had to make some changes to our agenda. Our guests have one hour with us today, maybe a little more. We thank them.

It's a very busy day for you. You have to return to the Finance Committee for clause by clause, so we appreciate your time. We will try to be very efficient with the time you have to answer our questions.

Without any delay, I would ask that we start right away with the seven-minute presentations that you have on the different divisions, and then we will follow up with questions.

Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch, Employment and Social Development Canada: Thank you and good afternoon. I'm the director general responsible for Employment Insurance policy at Employment and Social Development Canada. Joining me today is Rutha Astravas, the director responsible for Employment Insurance, Special Benefits.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mardi 20 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 14 h 6, pour étudier la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures (sujet : Sections 8, 15 et 16).

La sénatrice Chantal Petitclerc (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

La présidente : Bon après-midi à tous.

[*Traduction*]

Je vous souhaite la bienvenue au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. Je m'appelle Chantal Petitclerc.

[*Français*]

C'est un plaisir pour moi de présider cette réunion. Aujourd'hui, nous amorçons notre étude de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

[*Traduction*]

Je tiens à remercier nos invités pour leur présence aujourd'hui. Comme vous l'avez remarqué, nous avons dû modifier l'ordre du jour. Nos invités seront avec nous pendant une heure aujourd'hui, ou peut-être un peu plus. Nous les remercions.

Vous avez une journée très occupée, car vous devez retourner au comité des finances pour l'étude article par article, alors nous vous sommes reconnaissants. Nous allons essayer d'utiliser votre temps très efficacement.

Sans plus tarder, nous allons commencer immédiatement avec les exposés de sept minutes sur chacune des sections, et ensuite, nous passerons aux questions.

Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, Emploi et Développement social Canada : Merci et bonjour. Je suis le directeur général responsable de la politique de l'assurance-emploi à Emploi et Développement social Canada. Je suis accompagné aujourd'hui de Rutha Astravas, la directrice responsable de la politique de l'assurance-emploi, précisément des prestations spéciales.

[*Translation*]

We are here to discuss the proposed amendments to the Employment Insurance Act, which would increase the number of weeks of parental benefits payable where both parents have agreed to share them, as well as related amendments to the Canada Labour Code.

[*English*]

I'll begin by sharing with the committee some information on the EI program and the support it offers to Canadians.

Employment Insurance is Canada's largest labour market program, playing a key role in Canada's economic and social union. The program provides temporary income support when workers lose their job through no fault of their own, known as regular benefits, and in specific life circumstances that may occur over the course of one's working career, known as EI special benefits. Special benefits play an important role in helping individuals balance work and life responsibilities. Special benefits include maternity, parental, sickness and caregiving benefits.

Workers need to have accumulated at least 600 hours of insurable employment during the year — 52 weeks — before the start date of their claim or since their last EI claim to qualify for special benefits, including maternity and parental benefits. These provisions do not make any changes to the eligibility requirements.

Currently, there are 35 weeks of EI parental benefits available that can be shared among parents. In 2016-17, over 196,000 parents received EI parental benefits, representing a total of $2.7 billion. This bill would amend the EI Act to introduce a parental sharing benefit. The objective of the measure is to promote gender equality, and it would provide parents with additional weeks of parental benefits for parents who share these benefits when welcoming a newborn or newly adopted child. With the parental sharing benefit, parents would be able to receive 5 additional weeks of standard parental benefits for a total of 40 weeks. These would continue to be paid at the 55 per cent rate of average weekly insurable earnings over a period of 12 months. No parent would be able to receive more than 35 weeks of parental benefits. If one parent took 35 weeks, there would be 5 weeks left for the other parent.

[*Français*]

Nous sommes ici pour parler des modifications proposées à la Loi sur l'assurance-emploi qui permettront d'offrir aux parents des semaines supplémentaires de prestations parentales lorsqu'ils les partagent, et pour aborder les modifications connexes au Code canadien du travail.

[*Traduction*]

Je vais commencer par fournir au comité des renseignements au sujet du programme d'assurance-emploi et du soutien qu'il offre aux Canadiens.

Le programme d'assurance-emploi est le plus important programme canadien qui vise le marché du travail. Il joue un rôle essentiel sur le plan de l'union économique et sociale du Canada. Ce programme vise à fournir un revenu temporaire aux travailleurs qui perdent leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté. Le régime prévoit des prestations régulières ainsi que des prestations spéciales qui sont versées dans certaines circonstances de la vie qui peuvent survenir au cours de la carrière d'un travailleur. Les prestations spéciales contribuent de façon importante à aider les gens à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie font partie des prestations spéciales.

Les travailleurs doivent avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable durant l'année — 52 semaines — avant l'entrée en vigueur de la demande de prestations ou depuis la dernière demande de prestations afin d'être admissibles à des prestations spéciales, y compris des prestations de maternité et des prestations parentales. Les dispositions qui figurent dans le projet de loi n'entraînent aucun changement en ce qui a trait aux critères d'admissibilité.

Actuellement, des prestations parentales sont versées pendant 35 semaines, qui peuvent être partagées entre les parents. En 2016-2017, plus de 196 000 parents ont reçu des prestations parentales, ce qui représente une somme totale de 2,7 milliards de dollars. Le projet de loi vise à modifier la Loi sur l'assurance-emploi afin d'y ajouter une prestation parentale partagée. L'objectif de cette modification est de favoriser l'égalité des sexes et d'offrir des semaines supplémentaires de prestations parentales aux parents qui partagent ces prestations lors de l'arrivée d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. La prestation parentale partagée permettra aux parents de recevoir 5 semaines supplémentaires de prestations parentales pour un total de 40 semaines. Le montant continuera de représenter 55 p. 100 des gains moyens hebdomadaires assurables sur une période de 12 mois. Aucun parent ne pourra recevoir plus de 35 semaines de prestations parentales. Si un parent reçoit des prestations pendant 35 semaines, les 5 semaines restantes de prestations iraient à l'autre parent.

Since December 2017, an extended parental benefits option has also been available that offers 61 weeks of EI extended parental benefits paid at a lower replacement rate. For the extended parental benefits option, the parental sharing benefit would offer 8 additional weeks of benefits for a total of 69 weeks of extended parental benefits. No parent would be able to receive more than 61 weeks of extended parental benefits.

[*Translation*]

The parental benefit would be inclusive and available to eligible birth and adoptive parents, including both opposite-sex and same-sex parents. The measure would be available to parents with children born or placed for adoption on or after March 17, 2019, the date on which the amendments are scheduled to come into force, and parents who agree to share parental benefits.

The parental sharing measure incorporates elements of Quebec's regime, which has shown that incentives play a key role in the decision as to which parent takes time off work to care for the child. Prior to the introduction of the Québec Parental Insurance Plan in 2006, just 20 per cent of fathers took advantage of parental benefits. In 2015, some 80 per cent of Quebec fathers claimed parental benefits under the provincial plan.

The proposed changes will have no direct effect on Quebec residents, given that the province currently provides maternity, parental and adoption benefits through the Québec Parental Insurance Plan.

[*English*]

It is estimated that up to 97,000 Canadian parents may claim the EI parental sharing benefit per year, and the bill ensures that the same changes that apply to insured workers will also apply to self-employed workers who voluntarily participate in the EI program by paying premiums. This proposed amendment for EI parental benefits represents an incremental cost of $345 million per year and a total of $1.3 billion over a five-year period. In accordance with the EI Act, these costs will be charged to the EI Operating Account and recovered through EI premiums. This measure is expected to result in upward pressure on the EI premium rate of approximately 2 cents per $100 of insurable earnings.

[*Translation*]

I will now turn the floor over to my colleague, who will explain the related amendments to the Canada Labour Code.

Depuis décembre 2017, des prestations parentales prolongées sont également offertes. Elles sont versées pendant 61 semaines à un taux moins élevé. Dans le cadre de ce régime de prestations parentales prolongées, la prestation parentale partagée offre 8 semaines supplémentaires de prestations pour un total de 69 semaines de prestations parentales prolongées. Aucun parent ne pourrait recevoir plus de 61 semaines de prestations parentales prolongées.

[*Français*]

La prestation parentale partagée sera inclusive et offerte aux parents admissibles au régime, y compris les parents biologiques et adoptifs, de sexe opposé ou de même sexe. Elle sera offerte aux parents dont les enfants sont nés ou ont été placés en vue de leur adoption à compter de la date d'entrée en vigueur des modifications, qui est prévue le 17 mars 2019, et aux parents qui acceptent de partager des prestations parentales.

La prestation parentale partagée d'assurance-emploi incorpore des éléments du modèle québécois qui ont prouvé que les incitatifs jouent un rôle clé lorsque vient le moment de déterminer qui s'absente du travail pour offrir des soins. Avant la création du Régime québécois d'assurance parentale en 2006, le pourcentage d'utilisation des prestations parentales chez les pères était de 20 p. 100. En 2015, 80 p. 100 des pères québécois ont eu recours aux prestations de paternité du régime québécois.

Ces changements proposés n'auront pas de répercussion directe sur les résidants du Québec, car la province offre actuellement des prestations de maternité, parentales et d'adoption, et ce, par l'entremise du Régime québécois d'assurance parentale.

[*Traduction*]

Selon les estimations, jusqu'à 97 000 parents canadiens pourraient demander la prestation parentale partagée par année. Le projet de loi fait en sorte que les changements qui s'appliquent aux travailleurs assurés s'appliquent également aux travailleurs autonomes qui participent volontairement au régime d'assurance-emploi en payant des cotisations. Les changements proposés aux prestations parentales représentent un coût supplémentaire de 345 millions de dollars par année et une somme totale de 1,3 milliard de dollars sur une période de cinq ans. Conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, ces montants proviendront du compte de fonctionnement de l'assurance-emploi et ils seront récupérés grâce aux cotisations au régime d'assurance-emploi. Par conséquent, on s'attend à une hausse des cotisations d'environ 2 cents par tranche de 100 dollars de gains assurables.

[*Français*]

Je cède maintenant la parole à ma collègue qui vous expliquera les modifications connexes au Code canadien du travail.

[*English*]

Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information, Labour Program, Employment and Social Development Canada: I'm Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information, Labour Program of ESDC. I'm going to briefly discuss the proposed amendments to Part III of the Canada Labour Code that correspond to the changes Andrew just described.

As a reminder, Part III of the code establishes minimum working conditions in the federally regulated private sector, such things as hours of work, annual vacation, various types of unpaid leave. The federally regulated private sector includes about 6 per cent of all Canadian employees employed in industries such as banking, telecommunications, interprovincial and international transportation, federal Crown corporations and certain activities on First Nations reserves. Part III does not, however, apply to the federal public service.

In general, when amendments are made to Employment Insurance special benefits, corresponding amendments are made to the unpaid leaves under the code. This ensures that federally regulated employees have the right to take unpaid job-protected leaves while receiving EI special benefits without fear of losing their job. Amendments are therefore being proposed to Part III to increase the amount of parental leave that may be taken when shared between employees.

More specifically, the amendments will increase the maximum aggregate amount of parental leave that may be taken by more than one employee for the same birth or adoption from the current 63 weeks to 71 weeks, while the maximum amount of leave taken by one employee will remain at 63 weeks. And they will increase the maximum aggregate amount of maternity and parental leave taken by more than one employee from the current 78 weeks to 86 weeks, while one employee cannot take more than the current 78 weeks of maternity and parent leave.

That finishes the parental leave portion. I will move to the next section, clauses 441 to 534. These are further changes to modernizing labour standards.

Essentially, to ensure that labour standards are robust and modern in the new world of work and that they both protect employees and support productive workplaces, amendments are being proposed to update federal labour standards to strengthen

[*Traduction*]

Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : Je m'appelle Barbara Moran, et je suis directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada. Je vais vous parler brièvement des amendements proposés à la partie III du Code canadien du travail qui sont liés aux changements que vient d'expliquer Andrew.

Je vous rappelle que la partie III du Code du travail fixe des conditions de travail minimales dans le secteur privé sous réglementation fédérale, notamment les heures de travail, les congés annuels et divers types de congés non payés. Le secteur privé sous réglementation fédérale emploie environ 6 p. 100 de l'ensemble des travailleurs canadiens qui travaillent notamment dans le secteur bancaire, le secteur des télécommunications, le secteur du transport interprovincial et international, les sociétés d'État et certains domaines dans les réserves des Premières Nations. La partie III ne s'applique pas toutefois à la fonction publique fédérale.

En général, lorsque des modifications sont apportées aux prestations spéciales d'assurance-emploi, on modifie en conséquence le Code du travail en ce qui a trait aux congés non payés. Cela vise à faire en sorte que les employés sous réglementation fédérale aient le droit de prendre des congés non payés lorsqu'ils reçoivent des prestations spéciales d'assurance-emploi sans craindre de perdre leur emploi. Des amendements sont par conséquent proposés à la partie III afin d'accroître le nombre de semaines de congé parental qui peuvent être prises lorsque ce congé est partagé entre deux employés.

Plus précisément, les amendements visent à augmenter le nombre total maximum de semaines de congé parental qui peuvent être prises par plus d'un employé pour une même naissance ou adoption. Ce nombre de semaines, qui est actuellement de 63, passera à 71 semaines, tandis que le nombre maximum de semaines prises par un seul employé demeurera le même, à savoir 63 semaines. En outre, le nombre total maximum de semaines de congé de maternité et de congé parental prises par plus d'un employé passera de 78 semaines à 86 semaines, mais un employé ne pourra pas prendre plus de 78 semaines de congé de maternité et de congé parental.

C'est tout en ce qui concerne le congé parental. Je vais maintenant passer aux articles 441 à 534 de la prochaine section. Il s'agit d'autres changements qui visent à moderniser les normes du travail.

Essentiellement, afin de disposer de normes du travail rigoureuses et modernes qui tiennent compte du marché du travail actuel et de s'assurer qu'elles protègent les employés et favorisent en même temps des milieux de travail productifs, des

the rights and protections of employees in the federally regulated private sector and provide a solid foundation to equip employees and employers to succeed in this changing world of work.

[*Translation*]

Currently, an individual has to be continuously employed by the same employer for a minimum length of time before they are eligible to take advantage of a number of labour protection measures and rights, under Part III of the Labour Code. Employees who change jobs frequently have trouble meeting these requirements.

[*English*]

To improve employees' eligibility for labour standards, amendments are being proposed to eliminate the minimum length of service requirements for general holiday pay, sick leave, maternity leave, parental leave, leave related to critical illness, and leave related to death or disappearance of a child. The length of service required to be eligible for three weeks of vacation with pay would also be reduced from six weeks to five.

Now we will go through the next bundle.

[*Translation*]

It is challenging for many employees to balance their work and family lives owing to time and scheduling constraints. That is especially true for non-unionized workers and those engaged in precarious employment, who do not enjoy the same job stability or working conditions as permanent employees who work full time.

[*English*]

To further improve work/life balance, the Canada Labour Code would be modified by adding an unpaid break of 30 minutes for every 5 hours of work, a minimum eight-hour rest period between shifts, and unpaid breaks for nursing and medical reasons; requiring employers to provide employees at least 96 hours advance notice of their schedules; adding four weeks of vacation with pay after 10 years or more of service with the same employer; introducing a new five-day personal leave, of which three days are paid, and five days of paid leave for victims of family violence out of 10 days in total; improving access to medical leave by allowing it to be taken for medical appointments; clarifying that it covers organ or tissue donation, and only allowing employees to request a certificate for a leave of three or more consecutive days; and introducing a new and unpaid leave for court our jury duty.

amendements sont proposés en vue d'actualiser les normes du travail fédérales dans le but de renforcer les droits et la protection des employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et d'offrir aux employés et aux employeurs des bases solides pour leur permettre de réussir dans le monde du travail en constante évolution.

[*Français*]

À l'heure actuelle, une personne doit être employée de façon continue par le même employeur pendant un certain temps avant d'être admissible à bon nombre de mesures de protection et de droits en milieu de travail, conformément à la partie III du Code du travail. Les employés qui changent souvent d'emploi peuvent avoir du mal à satisfaire à ces exigences.

[*Traduction*]

Afin d'améliorer l'admissibilité des employés, des amendements sont proposés en vue d'éliminer la durée minimale de service exigée pour être admissible à des congés payés, à des congés de maladie, à des congés de maternité, à des congés parentaux, à des congés en cas de maladie grave et à des congés en cas de décès ou de disparition d'un enfant. En outre, la durée de service exigée pour être admissible à trois semaines de congés payés passerait de six à cinq semaines.

Je vais maintenant passer aux amendements suivants.

[*Français*]

De nombreux employés ont de la difficulté à concilier les exigences professionnelles et familiales en raison du manque de temps et de conflits d'horaire. C'est particulièrement le cas pour les employés non syndiqués et ceux au travail précaire qui n'ont pas la même stabilité et les mêmes conditions de travail que les employés permanents engagés à temps plein.

[*Traduction*]

Afin de favoriser une meilleure conciliation des responsabilités personnelles et professionnelles, le Code canadien du travail serait modifié afin d'ajouter une pause non rémunérée de 30 minutes pour chaque tranche de 5 heures de travail, une période de repos minimale de 8 heures entre 2 quarts de travail et des pauses non rémunérées pour des raisons médicales ou pour l'allaitement. On propose également d'exiger des employeurs qu'ils fournissent aux employés leur horaire de travail au moins 96 heures à l'avance et d'ajouter 4 semaines de congés payés après 10 ans ou plus de service auprès du même employeur, un nouveau congé personnel de 5 jours, dont 3 journées sont rémunérées, ainsi que 5 jours de congé payés pour les victimes de violence familiale sur un total de 10 jours. On propose aussi d'améliorer l'accès aux congés de maladie en permettant de les utiliser pour des rendez-vous médicaux,

de préciser que ces congés couvrent les dons d'organes ou de tissus et de permettre aux employeurs de demander un certificat médical uniquement pour les congés d'au moins trois jours consécutifs, et d'ajouter un nouveau congé non rémunéré pour les employés qui doivent se présenter en cour ou qui sont appelés à faire partie d'un jury.

Amendments are also being proposed to enhance the leave of absence for members of the Reserve Force in order to ensure that reservists are properly trained to deploy on missions while balancing fairness for employers. Specifically, the proposed amendments would reduce the length of service requirements to be eligible for the leave from six to three months, allow the leave to be used to attend Canadian Armed Forces military skills training, and limit the maximum amount of leave that an employee may take to 24 months in any 60-month period, subject to exceptions such as declared national emergencies.

Des amendements sont également proposés afin d'accroître le congé réservé aux membres de la force de réserve dans le but de s'assurer que les réservistes puissent être formés adéquatement en vue de participer à des missions tout en tenant compte des employeurs. Précisément, les amendements proposés visent à réduire la durée du service exigée pour être admissible au congé, en la faisant passer de 6 à 3 mois, à permettre l'utilisation du congé pour participer à un entraînement militaire au sein des Forces armées canadiennes et à limiter à 24 mois au cours d'une période de 60 mois la période maximale de congé qu'un employé peut prendre, avec quelques exceptions, notamment une situation d'urgence nationale.

These amendments respond to the Auditor General's recommendations and advance National Defence commitments as well.

Ces amendements concordent avec les recommandations du vérificateur général et les engagements pris par la Défense nationale.

[*Translation*]

[*Français*]

Employees engaged in non-standard employment face different challenges than those with typical jobs, and those challenges vary depending on the worker. For instance, employees with temporary or part-time jobs may not be paid the same wage as their full-time counterparts and may have a harder time accessing certain rights and protections, putting them in an even more precarious situation.

Les travailleurs qui occupent un emploi atypique font face à des défis différents de ceux qui occupent un emploi normal, et ces défis peuvent être différents selon les travailleurs. Par exemple, les employés temporaires et à temps partiel peuvent ne pas recevoir le même taux salarial que leurs homologues à temps plein et avoir de la difficulté à se qualifier pour certains droits et protections, ce qui aggrave leur situation de précarité.

[*English*]

[*Traduction*]

To ensure that employees in precarious work are paid and treated fairly and have access to labour standards, amendments are being proposed to require that casual, part-time, temporary and seasonal employees are paid equally to full-time employees when performing substantially the same job for the same employer. This requirement would not apply if the difference in rates of pay is based on objective factors such as seniority or merit.

Afin de s'assurer que les employés qui occupent un emploi précaire soient rémunérés et traités équitablement et qu'ils puissent bénéficier des normes du travail, des amendements sont proposés en vue d'exiger que les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers reçoivent la même rémunération que les employés à plein temps lorsqu'ils effectuent sensiblement les mêmes tâches pour le même employeur. Cette exigence ne s'appliquerait pas lorsque la différence entre les taux de rémunération est fondée sur des éléments objectifs comme l'ancienneté ou le mérite.

Amendments would protect temporary help agency employees from unfair practices, such as being charged a fee for being assigned work; require employers to provide employees with information about labour standards requirements and their conditions of employment, and to entitle all employees to be informed of promotion opportunities. They would prohibit employers from treating an employee as if they were not their employee in order to avoid their obligations or to deprive the employee of their rights, and they would treat employees' length of service as continuous in cases of contract retendering within

Les amendements visent à protéger les employés temporaires provenant d'une agence contre des pratiques injustes, notamment devoir payer des frais pour obtenir du travail, à exiger des employeurs qu'ils fournissent aux employés l'information concernant les normes du travail et leurs conditions d'emploi et à permettre à tous les employés d'obtenir l'information concernant les possibilités de promotion. Les amendements visent également à empêcher les employeurs de traiter un employé comme s'il ne faisait pas partie de son personnel afin de se soustraire à ses obligations ou de priver l'employé de ses droits et à exiger des

the federal private sector or when the employment is transferred from a provincially regulated employer to a federally regulated employer. It would allow an employee to seek reimbursement of work-related expenses and raise the minimum age of work in hazardous occupations from 17 to 18 years of age.

[*Translation*]

Amendments are also proposed to ensure that employees who are being terminated are given notice and adequately compensated in order to protect their financial security.

[*English*]

Specifically in situations where 50 or more employees are being terminated, employers would now be allowed to provide pay in lieu of the required 16-week group notice, or a combination of notice and pay in lieu. Employers would also be required to give employees eight weeks' notice of individual termination or pay in lieu. The ability for employers to request waivers from the group termination requirements would be eliminated.

In situations where fewer than 50 employees are being terminated, the current two-week notice of individual termination requirement would be replaced with a graduated notice of termination that would range from two weeks' notice, pay in lieu of notice, or a combination of notice and pay in lieu for employees with between three months and less than three years of continuous employment, up to a maximum of eight weeks after eight years of continuous employment. Employers would also be required to inform terminated employees about their termination rights.

Finally, there are a number of amendments to the code's administration provisions that are being proposed to resolve technical issues, eliminate duplication of recourse mechanisms, clarify existing provisions and ensure the efficient treatment of complaints. For example, the amendments would broaden the scope of health care practitioners who can issue medical certificates to reflect changes in which health care services are delivered, improve access to leave and help reduce the pressure on the health care system. They would also transfer responsibilities for adjudicating genetic testing complaints from adjudicators to the Canada and Industrial Relations Board, as this will also be the case with respect to the adjudication of wage recovery and unjust dismissal complaints.

I'll now turn to Charles Philippe Rochon to outline Subdivision B.

employeurs qu'ils considèrent le service d'un employé comme étant du service continu dans les cas où son contrat est renouvelé au sein du secteur privé sous réglementation fédérale ou lorsque son emploi est transféré d'un employeur sous réglementation provinciale à un employeur sous réglementation fédérale. Les amendements permettraient également à un employé de demander le remboursement de ses dépenses liées au travail et visent aussi à faire passer de 17 à 18 ans l'âge minimum pour occuper un emploi dangereux.

[*Français*]

Des modifications seront également proposées pour assurer que les employés qui sont licenciés reçoivent un préavis et une rémunération suffisante afin de protéger leur sécurité financière.

[*Traduction*]

Précisément, dans les cas où 50 employés ou plus sont mis à pied, les employeurs pourraient dorénavant offrir une indemnité en guise du préavis de licenciement collectif de 16 semaines ou donner à la fois un préavis et une indemnité. Les employeurs devraient également donner un préavis de licenciement de huit semaines aux employés ou une indemnité tenant lieu de préavis. En outre, on éliminerait la possibilité pour les employeurs de demander une exemption de l'application des exigences relatives au licenciement collectif.

Dans les cas où moins de 50 employés sont licenciés, le préavis actuel de deux semaines prévu pour les licenciements individuels serait remplacé par un préavis graduel, qui pourrait aller d'un préavis de deux semaines ou d'une indemnité tenant lieu de préavis ou d'une combinaison des deux pour les employés ayant entre trois mois et moins de trois ans de service continu. Le maximum serait de huit semaines de préavis pour les employés ayant huit ans de service continu. Les employeurs seraient également tenus d'informer les employés licenciés de leurs droits en cas de congédiement.

Enfin, un certain nombre d'amendements sont proposés aux dispositions d'ordre administratif du Code du travail afin de régler des problèmes techniques, d'éliminer le dédoublement des recours, de clarifier des dispositions actuelles et d'assurer le traitement efficace des plaintes. Par exemple, les amendements visent à élargir les types de professionnels de la santé qui peuvent délivrer des certificats médicaux afin de tenir compte des changements quant à la prestation des services de soins de santé, d'améliorer l'accès aux congés et de contribuer à réduire la pression sur le système de soins de santé. Les amendements visent également à transférer la responsabilité du règlement des plaintes en matière de test génétique au Conseil canadien des relations industrielles, et il en sera de même pour le règlement des plaintes concernant les recouvrements de salaire et les licenciements injustes.

Je vais maintenant céder la parole à Charles Philippe Rochon, qui vous parlera de la sous-section B.

Charles Philippe Rochon, Senior Policy Analyst, Labour Standards and Wage Earner Protection Program, Labour Program, Employment and Social Development Canada: I work in the labour standards policy unit at the Labour Program. I will speak about Subdivision B of Division 15 of Part 4 of the BIA. These are clauses 535 to 625. It is a fairly lengthy part of the BIA, but it is there to deal with a technical issue related to what has just been described in terms of the changes to Part III of the Canada Labour Code.

Subdivision B would bring a number of amendments to Part II, "Occupational Health And Safety"; Part III, labour standards; and Part IV, the new administrative monetary penalties part of the code, the last of which is not yet enforced.

It would essentially provide for the designation of a head of compliance and enforcement by the Minister of Labour. This new head of compliance and enforcement would exercise the powers and perform the administrative duties and functions that are currently conferred on inspectors, regional directors and the Minister of Labour with respect to the administration and enforcement of the Canada Labour Code.

The head of compliance and enforcement would have the authority to delegate to any qualified person or class of persons any of these powers, duties or functions. That would include, for example, current inspectors, regional directors and others. Essentially, although it will change the responsibilities and who is assigned those responsibilities for the purposes of the code, this does not necessarily lead to immediate changes in terms of how the work is actually done on the ground.

The head of compliance and enforcement would be responsible for the day-to-day administration and enforcement of the code, but the minister would still retain a number of responsibilities under the code. The minister would still be responsible for appointing advisory committees, entering into administrative agreements with provincial governments, recommending regulations to the Governor-in-Council, giving consent to any prosecution, and the minister would be ultimately responsible and accountable for the administration of the code, especially if no head of compliance and enforcement has been designated at a specific time.

The minister would also have the power to impose terms and conditions on the delegation powers of the head of compliance and enforcement. That would be, again, specifying any qualifying requirements in order to exercise any of these powers and responsibilities.

Charles Philippe Rochon, analyste principal des politiques, Normes du travail et Programme de protection des salariés, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : Je travaille au sein du service des normes du travail du Programme du travail. Je vais vous parler de la sous-section B de la section 15 de la partie 4 du projet de loi d'exécution du budget. Il s'agit des articles 535 à 625. C'est une partie assez longue du projet de loi. Elle vise à régler une technicalité liée à ce qu'on vient de décrire à propos des changements proposés à la partie III du Code canadien du travail.

La sous-section B comporte un certain nombre d'amendements à la partie II, qui porte sur la santé et la sécurité au travail, à la partie III, qui porte sur les normes du travail et à la partie IV, qui est la nouvelle partie du code sur les sanctions administratives pécuniaires, qui n'est pas encore en vigueur.

La sous-section B prévoit essentiellement la désignation d'un chef de la conformité et de l'application par le ministre du Travail. Ce nouveau chef de la conformité et de l'application exercerait les pouvoirs actuels des inspecteurs, des directeurs régionaux et du ministre du Travail en ce qui a trait à l'administration et à l'application du Code canadien du travail et exécuterait leurs tâches et leurs fonctions administratives actuelles.

Le chef de la conformité et de l'application aurait l'autorisation de déléguer à toute personne ou toute catégorie de personnes compétentes n'importe lequel des pouvoirs, des tâches ou des fonctions. Il s'agirait par exemple des inspecteurs et des directeurs régionaux actuels et d'autres personnes. Essentiellement, même si cela modifie les responsabilités et l'attribution de ces responsabilités aux fins de l'administration et de l'application du code, il n'y aura pas nécessairement de changement dans l'immédiat quant à la façon dont le travail est effectué à l'heure actuelle sur le terrain.

Le chef de la conformité et de l'application serait responsable de l'administration et de l'application du code au quotidien, mais le ministre continuerait d'assumer un certain nombre de responsabilités en vertu du code. Le ministre demeurerait responsable de nommer les membres des comités consultatifs, de conclure des ententes administratives avec des gouvernements provinciaux, de recommander au gouverneur en conseil de prendre certains règlements, d'approuver des poursuites et il demeurera l'ultime responsable de l'administration du code, surtout si aucun chef de la conformité et de l'application n'a été désigné.

Le ministre aurait également le pouvoir d'imposer des modalités en ce qui concerne les pouvoirs de délégation du chef de la conformité et de l'application. Il s'agirait de préciser des critères en ce qui concerne l'exercice des pouvoirs et des responsabilités.

[*Translation*]

Clearly, these measures flow from certain objectives. The first is to improve client service and reduce the time it takes to process complaints related to labour standards and address health and safety issues in the workplace. The measure is especially important given that the Budget Implementation Act contains a series of amendments to federal labour standards. Not only are more standards being introduced, but they will also be more complex to administer.

The designation of a new Head of Compliance and Enforcement, who will still be supported by the Labour Program inspectorate, contributes to better program compliance and enforcement, provides greater operational flexibility to delegate, for instance, more qualified individuals to deal with specific matters, and harmonizes parts of the code that currently rely upon different enforcement regimes. This will result in better harmonization and a more integrated approach.

The measure reflects recommendations made by the Federal Labour Standards Review Commission more than a decade ago. The commission recommended a more integrated approach to Labour Program compliance and enforcement.

[*English*]

Just to conclude on this, it should be noted that all of the amendments in Subdivision B deal with a new head of compliance and enforcement. These do not change any of the rights of employees or obligations of employers. These are very technical changes. However, it is fairly lengthy, because everywhere in the legislation where there is a mention of inspectors, regional directors, et cetera, there was a need to actually change the language. A lot of provisions are opened, but the actual purpose of these provisions does not change.

Alex Duff, Manager, Wage Earner Protection Program, Policy and Oversight, Labour Program, Employment and Social Development Canada: I'm going to speak to Division 16 of Part 4 of the bill, clauses 626 to 653. These amendments will increase the maximum payment under the Wage Earner Protection Program Act and will provide more timely and equitable access to the program. It will also make other technical and administrative changes, which I will go over.

[*Français*]

Évidemment, ces mesures poursuivent un certain nombre d'objectifs. Le premier est l'amélioration du service à la clientèle et la réduction du temps nécessaire pour traiter les plaintes relatives aux normes du travail et pour traiter les questions liées à la santé et à la sécurité au travail. C'est une mesure qui est d'autant plus importante, car la Loi d'exécution du budget apporte toute une série de modifications aux normes du travail fédéral. Évidemment, il y aura des normes plus nombreuses, mais également plus complexes à administrer.

En désignant un nouveau chef de la conformité et de l'application qui aura toujours l'appui de l'inspectorat du Programme du travail, on contribuera à améliorer la surveillance et l'uniformité dans l'exécution des programmes, à offrir une plus grande souplesse opérationnelle pour désigner, par exemple, des gens qui peuvent avoir des qualifications plus spécialisées pour traiter certains enjeux et certaines questions, et à améliorer l'harmonisation des parties du code qui ont des régimes différents actuellement en ce qui concerne leur application. Ce faisant, il y aura une harmonisation et une approche plus intégrée.

Cette mesure donne suite aux recommandations qui datent de plus de 10 ans et qui ont été formulées par la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales. Cette commission, parmi ses recommandations, préconisait l'adoption d'une approche plus intégrée aux activités de la conformité et de l'application du Programme du travail.

[*Traduction*]

Pour conclure, je tiens à souligner que tous les amendements que comporte la sous-section B concernent le nouveau chef de la conformité et de l'application. Ces amendements n'ont aucune incidence sur les droits des employés ni sur les obligations des employeurs. Il s'agit uniquement de modifications très techniques. Cependant, c'est une partie assez longue, car partout dans la loi où il est fait mention des inspecteurs, des directeurs régionaux, et cetera, il est nécessaire de modifier le libellé en conséquence. Beaucoup de dispositions seront modifiées, mais leur objectif ne changera pas.

Alex Duff, gestionnaire, Programme de protection des salariés, Politique et surveillance, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : Je vais vous parler de la section 16 de la partie 4 du projet de loi, précisément des articles 626 à 653. Ces amendements visent à augmenter le montant maximal des prestations versées en vertu de la Loi sur le Programme de protection des salariés ainsi qu'à offrir un accès plus rapide et équitable au programme. Ils visent également à apporter des modifications d'ordre technique et administratif, que je vais vous expliquer.

The Wage Earner Protection Program pays workers when their employer enters bankruptcy or receivership for wages they are owed — regular wages, vacation pay, severance pay or termination pay. These would increase the maximum payment under the program. The payments are tied to Employment Insurance maximum weekly insurable earnings. The current maximum is equivalent to four weeks of EI insurable earnings, which is an amount of $3,977. These amendments would increase it to seven weeks, which is $6,959. The 2018 numbers would increase year over year. The increase in the maximum payment would come into force on Royal Assent and would apply effective the date of the budget announcement, so February 27, 2018.

Le Programme de protection des salariés verse des prestations aux travailleurs dont l'employeur fait faillite ou est mis sous séquestre en raison de salaires impayés — qu'il s'agisse du salaire régulier, des payes de vacances, des indemnités de départ ou des indemnités de cessation d'emploi. Les amendements visent à accroître le montant maximal des prestations versées en vertu de ce programme. Les prestations sont établies en fonction des gains assurables hebdomadaires maximums. Actuellement, le montant maximum correspond à quatre semaines de gains assurables, ce qui représente la somme de 3 977 $. Les amendements visent à faire passer cette période à sept semaines, ce qui correspond à un montant de 6 959 $. Ce montant de 2018 augmenterait chaque année. Cette augmentation entrerait en vigueur au moment de la sanction royale et s'appliquerait à compter de la date de la présentation du budget, c'est-à-dire le 27 février 2018.

The amendments would also provide more timely payments to workers when an employer engages in a lengthy restructuring process under the Companies' Creditors Arrangement Act or the Bankruptcy and Insolvency Act prior to filing for bankruptcy or entering receivership. When it's clear that a business is failing and they are using a restructuring proceeding to effectively liquidate the assets, which is analogous what is going on with Sears Canada at the moment, this would enable us to trigger payment under the program sooner so that workers can get paid sooner and not have to wait possibly a number of years before there is an actual bankruptcy to trigger payment under the program.

Les amendements visent également à s'assurer que les travailleurs soient payés davantage en temps opportun lorsqu'un employeur entame un long processus de restructuration en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ou de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité avant de déclarer faillite ou d'être mis sous séquestre. Lorsqu'il est clair que l'entreprise est vouée à l'échec et qu'elle a recours à un processus de restructuration pour liquider efficacement ses avoirs, comme le fait en ce moment Sears Canada, ces amendements nous permettraient de commencer plus rapidement à verser des prestations afin que les travailleurs soient rémunérés plus vite, sans attendre que l'entreprise fasse effectivement faillite, ce qui peut prendre des années, avant de pouvoir recevoir des prestations en vertu du programme.

The amendments would also expand eligibility to include individuals who worked for foreign companies operating in Canada that filed for bankruptcy or became subject to receivership outside of Canada, so long as the foreign proceeding is recognized by a Canadian court under the Bankruptcy and Insolvency Act. A court would have to determine that it meets prescribed criteria, which would be in regulations. There would also need to be a trustee appointed, because under the Wage Earner Protection Program, there always needs to be a trustee. We rely on them for certain administrative functions, such as telling us how much people are owed.

Les amendements visent également à élargir les critères d'admissibilité de façon à inclure les personnes qui ont travaillé pour des entreprises étrangères qui ont des activités au Canada et qui ont déclaré faillite ou qui ont été mises sous séquestre à l'étranger, pourvu que les procédures à l'étranger soient reconnues par un tribunal canadien en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. Un tribunal devrait confirmer que les critères, prescrits par règlement, sont respectés. Un syndic devrait également être nommé, car en vertu du Programme de protection des salariés, un syndic doit toujours être nommé. Nous lui confions certaines tâches administratives, notamment celle d'établir les sommes dues aux employés.

The amendments would also modify the definition of "eligible wages" to ensure that workers who continue to be employed following the date of bankruptcy or receivership remain eligible for WEPP payments in respect of termination and severance pay. They would strengthen provisions allowing the Crown to recover amounts paid out by WEPP. When a WEPP payment is made, the worker subrogates to the Crown their rights in respect of the wages they were owed, so the government can seek recovery of those amounts through insolvency proceedings. In some cases, a worker could be paid directly out of the insolvency proceeding. That money is effectively owed to the government because the

Les amendements visent aussi à modifier la définition de « salaire admissible » afin de s'assurer que les travailleurs qui conservent leur emploi après la date de la faillite ou de la mise sous séquestre demeurent admissibles à des prestations en vertu du programme en ce qui concerne les indemnités de départ et de cessation d'emploi. Les amendements visent en outre à renforcer les dispositions qui permettent à la Couronne de récupérer des sommes versées en vertu du programme. Lorsque des prestations sont versées, le travailleur cède ses droits à la Couronne relativement au salaire impayé, de sorte que le gouvernement puisse récupérer les sommes dans le cadre des procédures

worker received WEPP, so we want to ensure we avoid workers being paid and then having to go and try to get the money back. We would like trustees or other people who owe money to a worker to come to the government first, figure out if WEPP was paid and how much, and if there is a subrogated debt there, to pay the government first.

The amendments would also require individuals to inform the government if they are seeking a separate legal action in respect of those wages owed. That's for similar reasons so that the government is aware the action is going on and can exercise its subrogated rights.

Another change is to confirm the minister's authority to pay the fees and expenses of trustees and receivers. The norm is that fees and expenses of trustees and receivers are paid from the estate of the bankrupt or the property of the receiver. However, in certain cases, if there is not sufficient assets in the estate, there is a mechanism under the regulations for the minister to cover certain fees and expenses. The goal is to ensure there is a way for the bankruptcy to still occur so that workers can still take advantage of the program. That does require regulations. There are existing regulations that we would be looking to revise, and this legislative amendment will give us the authority to follow through with that.

Lastly, it will provide program recipients with the right to review an appeal with respect to overpayment decisions, which doesn't currently exist under the act.

The Chair: Thank you very much. I would like to thank our witnesses.

It is a lot of information and a very different division. I want to assure committee members that, although we have limited time today, if required, we will reinvite the witnesses.

For now, I would like my colleagues to move forward with questions. Let's try to be brief with our questions and precise on which division we want to ask about. We will begin with the deputy chair.

Senator Seidman: Thank you all very much for being here. I know it's a tough day for you, so I really appreciate it.

My questions probably relate mostly to Division 8 and Division 15. I would like to ask you about the extent of the application of these changes.

d'insolvabilité. Dans certains cas, un travailleur pourrait être payé directement à même l'argent récupéré dans le cadre de ces procédures. L'argent doit aller au gouvernement parce que le travailleur a reçu des prestations en vertu du programme, alors nous voulons éviter que des travailleurs soient payés et que nous devions ensuite essayer de récupérer l'argent. Nous aimerions que les syndics ou d'autres personnes qui doivent de l'argent à un travailleur s'adressent d'abord au gouvernement, qui vérifiera si des prestations ont été versées en vertu du programme et, le cas échéant, le montant de ces prestations. S'il y a une dette subrogée, le gouvernement doit être payé en premier.

Les amendements visent aussi à exiger des personnes qu'elles informent le gouvernement de toute poursuite judiciaire distincte qu'elles intentent en ce qui concerne les salaires impayés. C'est en vue de faire en sorte que le gouvernement soit au courant que des poursuites sont en cours et qu'il puisse exercer ses droits subrogés.

Une autre modification vise à confirmer la capacité du ministre de payer les frais et les dépenses des syndics et des séquestres. Normalement, les frais et les dépenses des syndics et des séquestres sont payés à même la succession de l'entreprise en faillite ou les biens du séquestre. Cependant, dans certains cas, si les avoirs ne sont pas suffisants, le règlement prévoit un mécanisme qui permet au ministre de couvrir certains frais et dépenses. L'objectif est de s'assurer que la faillite ait lieu afin que les travailleurs puissent bénéficier du programme. Cela est prévu dans le règlement. Il y a certains règlements qui doivent être modifiés, et ces amendements nous donnent le droit d'aller de l'avant à cet égard.

Enfin, les amendements visent à octroyer aux bénéficiaires du programme des droits de contrôle et d'appel en ce qui concerne les décisions sur les trop-payé, ce que la loi ne prévoit pas actuellement.

La présidente : Je vous remercie beaucoup. Je tiens à remercier tous les témoins.

Il s'agit de beaucoup de renseignements sur des sections très différentes. Je tiens à assurer les membres du comité, puisque notre temps est limité aujourd'hui, que nous réinviterons les témoins si c'est nécessaire.

Maintenant, j'aimerais inviter mes collègues à poser leurs questions. Essayez d'être brefs en ce qui a trait à vos questions et de préciser sur quelle section elles portent. Nous allons commencer par la vice-présidente.

La sénatrice Seidman : Merci beaucoup à tout le monde d'être ici. Je sais que c'est une journée difficile pour vous, et je vous en suis donc vraiment reconnaissante.

Mes questions se rapportent probablement aux sections 8 et 15. J'aimerais vous questionner sur la portée de l'application de ces changements.

It's my understanding that the federal government can only legislate for federally regulated workplaces. So these parental benefits and the other Labour Code changes will only be accessed by 6 per cent of the Canadian workforce, roughly 18,000 employers and 900,000 employees. You laid out the costs of $1.3 billion over the next five years for the EI parental sharing benefit, and it will only be accessed by 6 per cent of the Canadian workforce population.

It's a very nice benefit, but the uptake is on a small proportion of the population. Can you give me some help with how that really affects Canadian families?

Mr. Brown: The EI benefits are separate from the leave provisions, so I'll speak to the benefits. They are available to all workers in Canada, save Quebec because of its separate program. Canadian workers would have access to the benefits, provided they meet the eligibility requirements. Where there are two or more parents seeking to access parental benefits, they could now access these additional weeks. It's from that larger group of parents across the country that we're estimating the 97,000 parents that could benefit annually.

To the leave provisions, only through changes to the Labour Code are we able to provide job protections specifically to workers in federally regulated workplaces. Provinces and territories would need to choose whether to make changes to their own leave provisions that would align with the EI benefits. Historically, provinces and territories tend to follow the federal lead, but that is a decision for them to make.

Senator Seidman: So it's an attempt at trying to show a little leadership and pushing it along. Thank you for that.

In March of this year, there was a piece published in *The Globe and Mail* — "New parental-leave rules for fathers pose challenges for small businesses." A degree of concern has been expressed that the parental leave will be a challenge. For example, small-business owners say it's difficult to cover a short-term staffing gap of five weeks; it's much easier to cover a gap of a year. You train someone over five weeks — a father takes five weeks — and then that person's time is over.

What would you say about the impact this is going to have on small businesses? Did you consult with small-business employers in developing this new policy?

Sauf erreur, le gouvernement fédéral ne peut légiférer que pour les lieux de travail sous réglementation fédérale. Par conséquent, seuls 6 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne pourront tirer parti de ces prestations parentales et de ces autres changements au Code du travail, soit quelque 18 000 employeurs et 900 000 employés. Vous avez dit que la prestation parentale partagée de l'assurance-emploi coûtera 1,3 milliard au cours des cinq prochaines années, et que seule une proportion de 6 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne pourra en bénéficier.

C'est une très bonne prestation, mais une petite partie de la population pourra en bénéficier. Pouvez-vous m'aider à comprendre comment elle aura vraiment une incidence sur les familles canadiennes?

M. Brown : Les prestations d'assurance-emploi ne sont pas liées aux dispositions relatives aux congés. Tous les travailleurs du Canada peuvent s'en prévaloir, sauf au Québec compte tenu du programme distinct de la province. Les travailleurs canadiens pourront toucher les prestations, pourvu qu'ils satisfassent les critères d'admissibilité. Lorsque deux ou plusieurs parents veulent toucher des prestations parentales, ils ont maintenant droit à ces semaines supplémentaires. C'est en tenant compte de ce plus grand groupe de parents de partout au pays que nous estimons que 97 000 parents pourront en bénéficier chaque année.

Quant aux dispositions relatives aux congés, seules des modifications au Code du travail nous permettent d'offrir des mesures de protection qui visent précisément les travailleurs dans des lieux de travail sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires devront choisir s'ils veulent modifier leurs propres dispositions relatives aux congés pour les harmoniser avec les prestations d'assurance-emploi. Depuis longtemps, les provinces et les territoires ont tendance à emboîter le pas au fédéral, mais la décision leur appartient.

La sénatrice Seidman : On tente donc de faire preuve d'un peu de leadership et de mettre ces mesures de l'avant. Je vous en remercie.

En mars dernier, le *Globe and Mail* a publié un article qui disait que les nouvelles règles sur le congé parental pour les pères posent des problèmes aux petites entreprises. On craint dans une certaine mesure que le congé parental pose problème. Par exemple, les propriétaires de petite entreprise disent qu'il est difficile de remplacer à court terme un employé pendant cinq semaines; c'est beaucoup plus facile de le remplacer pendant une année. Il faut former quelqu'un pendant cinq semaines — un père prend cinq semaines —, et cette personne doit ensuite partir.

À votre avis, quelle sera l'incidence de cette mesure sur les petites entreprises? Avez-vous consulté les petits employeurs au moment de l'élaborer?

Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch, Employment and Social Development Canada: Thank you for your question.

It's important to note that even before the changes we're making now, the parental benefit is available. It's a shareable benefit, so employees can take up to the existing 35 weeks or up to the existing 61 weeks at a lower rate.

We did note that article, and we heard from employers — small-business owners — about how creating new EI special benefits or new leaves can have impacts on them, but it depends on each business.

We conducted public online consultations as well as a focused ministerial round table in the fall of 2016 when we were looking at the extended parental benefit and changes to bring more flexibility to maternity and caregiving benefits. Consultations at that time included the Canada Federation of Independent Business and a number of labour and employer organizations. We also received submissions from sectoral councils.

Views were mixed. Many employers applauded the fact that in this budget we're trying to address gender equality, whereas others spoke about one-time costs to their business to adjust HR or payroll and also replacing employees while on leave.

To conclude, already we have a number of leaves that are shareable across parents or caregivers, so it's not necessarily something new for employers to deal with.

Senator Seidman: Thank you.

Senator Eaton: With this leave for family violence, how do you determine that? Do you get a doctor's letter, photographs from the hospital? Does someone phone you up and say, "My husband punched me; I'm not coming into today"? There is emotional as well as physical abuse, so how is that determined?

Ms. Moran: The leave for family violence was actually in previous legislation that passed. It was originally 10 days of unpaid leave. This legislation actually makes the first five days of it to be paid.

Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politiques de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi, Emploi et Développement social Canada : Merci de poser la question.

Il est important de souligner que même avant les changements que nous apportons maintenant, les prestations parentales sont offertes. Elles sont partagées, ce qui signifie que les employés sont actuellement admissibles à 35 semaines ou à 61 semaines à un taux inférieur.

Nous avions vu cet article, et les employeurs — les propriétaires de petite entreprise — nous ont parlé de la façon dont la création de nouvelles prestations spéciales de l'assurance-emploi ou de nouveaux congés peut avoir des répercussions sur eux, mais cela dépend de l'entreprise.

Nous avons mené des consultations publiques en ligne et animé une table ronde ministérielle ciblée à l'automne 2016 lorsque nous nous penchions sur les prestations parentales prolongées et des changements pour assouplir les prestations de maternité et les prestations aux aidants naturels. Dans le cadre de ces consultations, nous avons notamment entendu la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et un certain nombre d'organisations syndicales et patronales. Nous avons également reçu des mémoires de conseils sectoriels.

Les avis étaient partagés. De nombreux employeurs ont applaudi le fait que dans ce budget, nous tentons de régler le problème de l'inégalité entre les sexes, alors que d'autres ont parlé des coûts ponctuels que subiraient leurs entreprises pour ajuster les ressources humaines et la paye ainsi que pour remplacer les employés en congé.

Pour terminer, nous avons déjà un certain nombre de congés que les parents et les aidants naturels peuvent se partager. Ce n'est donc pas nécessairement une nouvelle chose avec laquelle les employeurs doivent composer.

La sénatrice Seidman : Merci.

La sénatrice Eaton : Comment détermine-t-on que quelqu'un a droit au congé pour les victimes de violence familiale? Demande-t-on une lettre du médecin, des photographies de l'hôpital? Reçoit-on un appel de la personne qui dit que son mari l'a frappée et qu'elle ne se présentera pas au travail ce jour-là? Il y a la violence psychologique et la violence physique. Comment alors détermine-t-on si la personne y a droit?

Mme Moran : Le congé pour les victimes de violence familiale se trouvait dans un projet de loi précédent qui a été adopté. Il consistait initialement en 10 journées de congé non payées. Grâce à cette mesure législative, les cinq premiers jours seraient payés.

In terms of your question about the documentation for it, the way the 2017 legislation reads is that documentation can be requested by the employer if it's reasonably practicable. That's terminology we use in the code. If you have something like a doctor's note that can be furnished, then the employer could request it. But in many cases as you point out, for family violence in particular, it could be that it's just not reasonably practicable, so the legislation allows for that.

Senator Eaton: So it would be up to the employer's discretion.

Ms. Moran: It would be up to the employer's discretion.

Senator Eaton: I represent Ontario in the Senate. What kind of impact analysis have you done on the impact of forcing companies to pay part-time employees or casual workers at the same rate of full-time workers? Ontario is thinking of repealing those measures because they are viewed as job killers. I just wonder what your data is and where you got it.

Ms. Moran: We looked at the different provisions already available through collective agreements to come up with an estimate of what it would cost. I'm looking through my notes here.

Senator Eaton: Why is the government imposing that? Why is it not left to collective agreements?

Ms. Moran: One of the things about Part III of the Canada Labour Code is that it establishes a base level. In many cases, collective agreements do provide much more than what is under the Canada Labour Code. The code provides that base for the many employees who are not protected by collective agreements.

Senator Eaton: So you are taking the place of a collective agreement, in other words?

Ms. Moran: I think it's just establishing a base level and then collective agreements may exceed that. And they do, as I mentioned, in many cases. This provides protection if there is no collective agreement and for smaller employers and so on.

Senator Eaton: How will that work if a province like Ontario repeals those measures? Will it just be used for federal employees, then?

Ms. Moran: Yes, all the changes I described are for the federally regulated private sector.

Senator Eaton: Thank you.

Pour ce qui est de votre question sur les documents nécessaires, selon le libellé adopté en 2017, l'employeur peut en faire la demande que s'il est possible dans la pratique de les obtenir. C'est la terminologie employée dans le code. Lorsqu'on peut fournir quelque chose comme une note d'un médecin, l'employeur peut alors en faire la demande. Toutefois, dans bien des cas, comme vous le soulignez, notamment pour ce qui est de la violence familiale, il se peut que ce soit tout simplement impossible dans la pratique. C'est donc ce que prévoit la loi.

La sénatrice Eaton : Donc, c'est à la discrétion de l'employeur.

Mme Moran : En effet, c'est à sa discrétion.

La sénatrice Eaton : Je représente l'Ontario au Sénat. Quel genre d'analyse avez-vous effectuée pour vous faire une idée des conséquences qu'il y aura à forcer les entreprises à payer des employés à temps partiel ou des employés occasionnels autant que des travailleurs à temps plein? L'Ontario envisage d'abroger ces mesures parce qu'elles sont perçues comme étant néfastes pour l'emploi. Je me demande juste quelles sont vos données et comment vous les avez obtenues.

Mme Moran : Nous avons examiné les différentes dispositions déjà en place dans des conventions collectives pour estimer le coût. Je cherche dans mes notes.

La sénatrice Eaton : Pourquoi le gouvernement impose-t-il cela? Pourquoi ne pas continuer de s'en remettre aux conventions collectives?

Mme Moran : À la partie III du Code canadien du travail, il y a entre autres un plancher. Dans bien des cas, les conventions collectives prévoient beaucoup plus que le code. Le code établit un plancher pour les nombreux employés qui ne sont pas protégés par une convention collective.

La sénatrice Eaton : Autrement dit, vous tenez lieu de convention collective, n'est-ce pas?

Mme Moran : Je pense qu'il s'agit seulement d'établir un plancher, et les conventions collectives peuvent ensuite le dépasser. Et c'est souvent le cas, comme je l'ai mentionné. On offre ainsi une protection lorsqu'il n'y a pas de convention collective, pour les petits employeurs et ainsi de suite.

La sénatrice Eaton : Comment ces mesures vont-elles fonctionner si une province comme l'Ontario les abroge? Ne s'appliqueront-elles pas alors qu'aux employés fédéraux?

Mme Moran : Oui, tous les changements que j'ai décrits sont pour le secteur privé sous réglementation fédérale.

La sénatrice Eaton : Merci.

Senator Ravalia: I have a question for Mr. Brown with respect to foreign adoptions. In instances where a couple is adopting overseas, there may be a gap period before the adoption is formalized. I am aware of situations where people may travel to China or Nigeria. Once they arrive, there may be a two- to four-week gap before the documentation is completed. When would the benefits commence for a couple like that? Would they commence on receipt of the documentation of the formal adoption, or would it include the time they have to travel there and commence the process?

Ms. Astravas: In the case of all adoptions, it's at the point of placement in the home of the worker that triggers the benefit as well as the leave. In the case of foreign adoption, the person would have to return to Canada with the child.

Senator Ravalia: In some instances, there are significant lag periods where couples may be left without an income during that period. Is there possibility of looking at those cases on a case-by-case basis?

Ms. Astravas: We are aware of the lag that can occur in any kind of adoption, whether private adoption through a public system as well as overseas adoption. However, the legislation is clear that in order to receive the benefit, you must be present with the child and caring for the child or children at the time. We do not cover instances where the child is not yet with a person.

However, there is one flexibility we introduced a few years ago. It is the foster-to-adopt stipulation, which means that if the child is already placed with you in your home and you are waiting for final adoption to come through — you are already in the adoption proceeding, have demonstrated a clear intent to adopt and the proceedings are well under way — you may begin to receive the EI parental benefits at that time, ahead of the formal, final papers coming. That is the only time. But the child must be present in the home.

Senator Ravalia: My final question is with respect to foreign bankruptcies. At the present time in Newfoundland and Labrador, we have a large hydro project at Muskrat Falls. One the companies, an Italian contractor, has declared bankruptcy, which has resulted in the loss of a significant number of middle manager jobs, individuals who have not been paid while this process goes through the courts. The actual time lag with respect to when the formal bankruptcy process is completed may result in individuals being shortchanged for a considerable period of time. Is there any recourse in that type of situation to expedite payment to these individuals?

Mr. Duff: It's difficult to comment on a specific situation because if you have a foreign contractor, it depends whether there is a Canadian-based entity and who the workers are employed by.

Le sénateur Ravalia : J'ai une question pour M. Brown au sujet de l'adoption d'enfants étrangers. Dans les cas où un couple adopte un enfant à l'étranger, il pourrait y avoir un intervalle avant que l'adoption soit officialisée. Je suis au courant de situations où les gens se rendent en Chine ou au Nigeria. Une fois sur place, il peut s'écouler de deux à quatre semaines avant que la documentation soit terminée. À quel moment un couple dans cette situation pourra-t-il commencer à toucher les prestations? Est-ce que ce sera à la réception des documents officiels d'adoption, ou est-ce que le déplacement et le commencement du processus sont inclus?

Mme Astravas : Pour toutes les adoptions, les prestations et le congé commencent lorsque l'enfant est placé dans la maison du travailleur. Lorsque l'adoption est à l'étranger, la personne doit revenir au Canada avec l'enfant.

Le sénateur Ravalia : Dans certains cas, il y a d'importants retards, et les couples n'ont peut-être plus de revenus pendant cette période. Est-il possible d'examiner ces situations au cas par cas?

Mme Astravas : Nous sommes conscients du retard qui peut avoir lieu dans les différents processus d'adoption, qu'ils soient privés, publics ou à l'étranger. Cependant, la loi indique clairement que pour toucher les prestations, il faut être présent avec l'enfant et en prendre soin. Nous ne couvrons pas les cas où l'enfant n'est pas encore avec la personne.

Nous avons toutefois accordé une certaine latitude il y a quelques années, c'est-à-dire la disposition sur l'accueil en vue de l'adoption, qui signifie que l'enfant est déjà chez la personne pendant qu'elle attend que l'adoption finale ait lieu — le processus est entamé et bien avancé, et l'intention d'adoption a été clairement démontrée. On peut commencer à recevoir les prestations à ce moment-là, avant d'avoir reçu les documents définitifs officiels. C'est la seule exception, mais l'enfant doit être présent dans la maison.

Le sénateur Ravalia : Ma dernière question porte sur les faillites d'entreprises étrangères. À l'heure actuelle à Terre-Neuve-et-Labrador, nous avons un grand projet hydroélectrique à Muskrat Falls. L'une des entreprises, qui est italienne, a déclaré faillite, ce qui s'est traduit par la perte d'un nombre considérable de postes de cadre intermédiaire, des personnes qui ne sont pas payées pendant que les tribunaux sont saisis de l'affaire. Le temps qui s'écoule pendant les procédures officielles de faillite peut faire en sorte que les gens y perdent au change pendant longtemps. Existe-t-il un recours dans ce genre de situation pour accélérer l'envoi des paiements à ces personnes?

M. Duff : Il est difficile de parler d'une situation précise, car lorsque l'entrepreneur est étranger, cela dépend de s'il y a une entité établie au Canada et de qui emploie les travailleurs.

The changes that I spoke about with respect to foreign proceedings would not come into force on Royal Assent; they would require the development of regulations. So they likely would not apply to a bankruptcy that occurred in the near future.

I'd be happy to look into a specific case because we are always looking to make sure the program applies when it should. In most instances, there is some sort of Canadian-based entity that would be the employer. The likelihood of a foreign entity being the employer is more remote; it doesn't happen very often. It is a smaller loophole we are looking to fix, but hopefully in this instance there is a Canadian entity. And in that case, if that entity goes into bankruptcy, workers would be eligible under the Wage Earner Protection Program for wages earned in the six months prior to the bankruptcy. There could be a longer period if that employer went through a restructuring proceeding prior to bankruptcy, so they could restructure under the Companies' Creditors Arrangement Act or a proposal under the Bankruptcy and Insolvency Act. In that case, it would be six months prior to those proceedings up until the date of the bankruptcy.

Senator Ravalia: Thank you.

[*Translation*]

Senator Mégie: My question pertains to Division 8 of the bill. Last year, under Budget 2017, the government made a small improvement to parental leave benefits. Now, Budget 2018 sets out even further improvements to the benefit. Did the measures flow from the consultation of Canadians or a comparison of the regimes in place elsewhere in the world?

Ms. Astravas: Thank you for the question, senator. As mentioned, we held consultations further to budgets 2016 and 2017, with the 2016 consultation informing the 2017 budget bill. The online consultation focused on employment insurance benefits, including maternity, parental and caregiving leave. Canadians, non-profit organizations and employers were asked for feedback on our proposal to provide greater choice and flexibility so that more situations would be covered when caregivers look after an adult or a child.

Further to that consultation process, we introduced changes to create a new benefit for caregivers who were looking after a critically ill or injured adult. We also made changes to the medical certificate requirements, allowing doctors and nurse practitioners to certify that the patient is critically ill or injured. Previously, the certificate had to be issued by a specialist in some cases, so the benefit is now much more accessible to

Les changements dont j'ai parlé concernant la procédure liée aux entreprises étrangères n'entreraient pas en vigueur au moment de la sanction royale; il serait nécessaire d'élaborer un règlement. Par conséquent, ils ne s'appliqueraient probablement pas à une faillite ayant lieu dans un proche avenir.

Je serais heureux de me pencher sur un cas précis, car nous voulons toujours nous assurer que le programme s'applique lorsque c'est nécessaire. Dans la plupart des cas, une sorte d'entité établie au Canada est l'employeur. Il est moins probable que ce soit une entité étrangère; cela n'arrive pas très souvent. C'est une plus petite lacune que nous cherchons à corriger, mais espérons qu'il y a une entité canadienne dans ce cas-ci. Et si elle est réduite à la faillite, les travailleurs auraient droit, en vertu du Programme de protection des salariés, au salaire gagné au cours des six mois précédant la faillite. La période pourrait être plus longue si l'employeur a suivi avant une procédure de restructuration, aux termes de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, ou s'il a soumis une proposition aux termes de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. Le cas échéant, la période visée serait les six mois avant ces démarches jusqu'au jour de la faillite.

Le sénateur Ravalia : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Ma question concerne la section 8 du projet de loi. L'an passé, lors du budget de 2017, une petite amélioration a été apportée aux congés parentaux. Maintenant, quelque chose de mieux est prévu dans le budget de 2018. Est-ce à la suite de consultations tenues auprès des Canadiens ou est-ce simplement en comparant les différents régimes qui existent ailleurs que cette décision a été prise?

Mme Astravas : Je vous remercie, madame la sénatrice. Comme nous l'avons mentionné auparavant, nous avons tenu des consultations dans le contexte du budget de 2016 et du budget de 2017. Les consultations qui ont eu lieu en 2016 ont permis d'alimenter le projet de loi lié au budget de 2017. Les consultations en ligne portaient sur les prestations d'assurance-emploi, de maternité et parentales et sur les prestations pour les proches aidants. On a demandé aux Canadiens et aux Canadiennes ainsi qu'aux organismes sans but lucratif et aux employeurs ce qu'ils pensaient de notre proposition d'offrir plus de choix, de flexibilité et de souplesse pour couvrir davantage de situations lorsque les proches aidants prodigues de soins à un adulte ou à des enfants.

À la suite de ces consultations, on a apporté des changements afin de créer une nouvelle prestation pour les proches aidants d'adultes, dans le cas d'adultes qui sont gravement malades ou blessés. On a aussi apporté des changements en ce qui a trait aux certificats médicaux, car il est maintenant possible pour les médecins et les infirmières praticiennes de les signer. Il est maintenant beaucoup plus facile d'accéder à la prestation.

people. We also made the maternity benefit more flexible, so that payments could begin sooner.

Many Canadians had comments regarding the eligibility requirements, but these provisions do not include any such changes. We did take into account Canadians' suggestion for shared parental benefits or paternity leave. Many organizations, experts and researchers told us that having a non transferable benefit, as set out in this bill, was a good idea because it increases the participation of fathers or the second parent in caregiving. We also looked at what Quebec was doing to increase the proportion of fathers taking parental leave. In addition to that, we studied what OECD countries were doing. All of that research showed that a benefit accessible to fathers could contribute to a higher rate of caregiving sharing.

Senator Mégie: Thank you.

The Chair: Ms. Astravas, when you looked at the other regimes, did you find that opening up parental leave to fathers led to greater social acceptance of the male caregiving role? It likely wasn't the main purpose of the measure, but was it a side effect?

Ms. Astravas: Yes, in fact it was. It was a significant effect, however, because without greater social acceptance, employers don't necessarily let fathers, or parents in general, take leave or longer periods of leave. Sociologists, political scientists and even economists all found that to be the case when they studied the labour markets of OECD countries.

The biggest finding, though, of all the researchers had to do with gender equality. The introduction of paid leave for both parents had a major impact: the gender gap in labour force participation and wages shrank.

The Chair: Thank you very much.

[*English*]

Senator Dasko: I have a couple of points of clarification. The benefits that are received for 61 weeks, at the lower level, what is that lower level again? Can you describe the difference between the basic benefits and the lower benefits, and is that 61 weeks in addition to 35?

Ms. Astravas: No. Parents have a choice of benefit. The standard parental benefit is 35 weeks, paid at 55 per cent, or they may choose 61 weeks, paid at 33 per cent.

Auparavant, dans certains cas, l'intervention d'un spécialiste était nécessaire. Dans le cas des prestations de maternité, on a prévu plus de souplesse afin que les prestations puissent être versées plus tôt.

On a entendu beaucoup de Canadiens en ce qui touche l'admissibilité, mais on n'a pas apporté de changements dans ce cadre. On a aussi pris en compte les suggestions des Canadiens concernant les prestations partagées ou de paternité. On a entendu plusieurs organismes, des experts, des chercheurs dire que c'était une bonne idée d'avoir une prestation qui est non transférable, comme c'est le cas dans ce projet de loi, parce que cela augmente la participation des pères ou d'un deuxième parent dans le partage. On a aussi examiné ce que le Québec a fait pour obtenir une augmentation de la prise de congés parentaux par les pères. On a examiné également ce que font les pays de l'OCDE. Tout cela nous a permis de constater qu'une prestation destinée au père pouvait contribuer à augmenter les taux de partage.

La sénatrice Mégie : Merci.

La présidente : Madame Astravas, parmi les pays que vous avez étudiés, avez-vous constaté que le fait d'ouvrir ce congé de parentalité aux pères a favorisé l'acceptabilité sociale de ce rôle? Ce n'est probablement pas le but premier de la mesure, mais est-ce que c'est un effet secondaire?

Mme Astravas : En effet, c'est un effet secondaire, mais un effet important, parce que sans le changement de l'acceptabilité sociale, les employeurs ne laissent pas nécessairement les pères ou les parents en général prendre des congés ou des congés plus longs. C'est une chose que les sociologues, les politologues et même les économistes ont constatée en examinant le marché du travail des pays de l'OCDE.

Cependant, le plus grand constat que tous les chercheurs ont fait concerne l'égalité entre les sexes. Il y a eu des changements importants après la mise en œuvre de tels congés payés pour les parents, et l'écart entre la participation des femmes sur le marché du travail par rapport à celle des hommes s'est rétréci, de même que l'écart lié à la question salariale.

La présidente : Merci beaucoup.

[*Traduction*]

La sénatrice Dasko : J'ai quelques points à éclaircir. Lorsque des prestations sont reçues pendant 61 semaines, au taux le moins élevé, quel est ce taux déjà? Pouvez-vous décrire la différence entre les prestations de base et les prestations les moins élevées, et ces 61 semaines s'ajoutent-elles aux 35 semaines?

Mme Astravas : Non. Les parents choisissent les prestations. Les prestations parentales à durée habituelle sont versées pendant 35 semaines, au taux de 55 p. 100, ou ils peuvent opter

Senator Dasko: They choose between one or the other program. I understand that. That's good.

To what extent was this program shared between spouses? Was it 95 per cent female or mothers taking it up? Do you have a number?

Ms. Astravas: The stats for 2016-17, parental benefits were taken by 85 per cent women and 15 per cent men.

Senator Dasko: So you really do expect that by limiting the extra five weeks there is a real incentive for the fathers to jump in and take that time.

Ms. Astravas: Yes, that's the intended design. When Quebec implemented their dedicated paternity benefit, we saw that their take-up rates went from approximately 20 per cent in 2005 up to 80 per cent in 2015.

Senator Dasko: It's the extra weeks. They take it or lose it.

Ms. Astravas: Yes.

Senator Dasko: Ms. Moran, where did you come up with the 96 hours of advance notice that employers have to give with regard to the scheduling of workers? And, of course, this is in federally regulated industries which may not be so affected by this, but I can certainly think of many industries where it would be difficult to provide a schedule so far ahead. Where did the 96 hours come from?

Ms. Moran: In terms of the 96 hours, we actually did extensive consultations in preparation for all of these changes to the Labour Code. We did a series of round tables. We had a virtual network of academics, experts, that type of thing, as well as an online consultation where we got extensive feedback from a range of different stakeholders. We landed on the 96 hours based on that, as well as our analysis of what collective agreements currently include and so on.

One thing of note with that 96-hour advance notice, there is a provision in the legislation that if a collective agreement actually provides for a different time period, the collective agreement actually oversees that, and that's a recognition that in some cases there are collective agreements in place that have adjusted that 96 hours.

Senator Dasko: Would you say that many collective agreements would have something like this in them? Is this a high standard or a medium standard?

pour des prestations versées pendant 61 semaines, au taux de 33 p. 100.

La sénatrice Dasko : Ils choisissent l'un ou l'autre des programmes. Je comprends. C'est bien.

Dans quelle mesure les prestations de ce programme sont-elles partagées entre les époux? Les femmes ou les mères en prennent-elles une proportion de 95 p. 100? Avez-vous ce chiffre?

Mme Astravas : Selon les statistiques de 2016-2017, les femmes reçoivent 85 p. 100 des prestations parentales, et les hommes, 15 p. 100.

La sénatrice Dasko : Vous vous attendez donc vraiment qu'en limitant les cinq semaines supplémentaires, les pères seront véritablement motivés à prendre congé.

Mme Astravas : Oui, c'est l'idée. Quand le Québec a mis en place ses prestations spéciales de paternité, nous avons vu le taux de participation passer d'environ 20 p. 100 en 2005 à 80 p. 100 en 2015.

La sénatrice Dasko : Ce sont les semaines supplémentaires. Soit qu'ils les prennent, soit qu'ils les perdent.

Mme Astravas : Oui.

La sénatrice Dasko : Madame Moran, comment est-on parvenu au préavis de 96 heures que les employeurs doivent donner pour ce qui est de l'horaire de leurs travailleurs? Et, bien entendu, c'est dans des industries sous réglementation fédérale qui ne seront peut-être pas trop touchées, mais je peux sans aucun doute penser à de nombreuses industries dans lesquelles il serait difficile de donner un aussi long préavis relativement à l'horaire. Comment est-on parvenu au chiffre de 96 heures?

Mme Moran : Pour établir ce chiffre, nous avons mené de vastes consultations en prévision de tous ces changements au Code du travail. Nous avons animé une série de tables rondes. Nous avions un réseau virtuel d'universitaires, d'experts et ainsi de suite, ainsi qu'une consultation en ligne grâce à laquelle nous avons obtenons les commentaires d'un vaste éventail d'intervenants. C'est ainsi que nous sommes parvenus au chiffre de 96 heures, sans oublier notre analyse de ce que prévoient actuellement les conventions collectives et ainsi de suite.

Toujours à propos du préavis de 96 heures, il convient de signaler que selon une disposition du projet de loi, lorsqu'une convention collective prévoit une autre période de temps, c'est cette dernière qui s'applique. On tient ainsi compte du fait que dans certains cas, des conventions collectives en vigueur ont modifié la période de 96 heures.

La sénatrice Dasko : Diriez-vous qu'un grand nombre de conventions collectives auraient ce genre de mesure en place? Est-ce une norme élevée ou la moyenne?

Ms. Moran: I would say that most collective agreements do have some sort of provision around it. Whether or not it's high or low, I would have to look at the numbers before I give that answer, but I can certainly check and get back to you.

Senator Dasko: I'm really interested in that.

I have a general question about the EI program and the coverage of self-employed workers. How many self-employed workers participate? I know it's probably a tough question because there are all kinds of self-employed workers, of course, from large to small. What percentage of self-employed workers would be participating in the EI program? They have to pay both the employer and employee remittances, correct?

Mr. Brown: In terms of the EI program, a very small proportion of self-employed workers participate, so I think it's important to know that they don't have eligibility for regular benefits in terms of job loss. But they do have eligibility for special benefits, such as maternity and parental benefits, sickness, as well as caregiving benefits. That's what is available to them.

In order to participate, they need to opt in. Essentially they contact Service Canada, complete the forms and then start paying the premiums. They only need to pay the worker portion; they don't have to pay the employer portion as well.

That said, there are only about 21,000 self-employed workers participating in the program today, out of an estimated more than 2 million self-employed workers in Canada, so it's very small. The people we see participating are primarily female entrepreneurs, young women aged 25 to 40, 45, of childbearing age. When accessing benefits, the majority of them are accessing maternity and parental benefits which they are not able to access in any other way, typically.

Senator Seidman: If I might come back to the issue of Division 16, I think Senator Ravalia asked a question about foreign employees. Perhaps I could just ask you in a more general way, because I'm not sure I understood the answer. How do the proposed amendments in Division 16 address the issue of employer pensions for workers whose employers become insolvent?

Mr. Duff: The Wage Earner Protection Program does not cover pensions. It's not considered a wage, so it doesn't address it.

Mme Moran : Je dirais que la plupart des conventions collectives ont une sorte de disposition à cet égard. Quant à savoir si c'est une norme élevée ou la moyenne, il faudrait que je regarde les chiffres avant de répondre, mais je peux certainement vérifier et vous faire parvenir la réponse.

La sénatrice Dasko : J'aimerais vraiment le savoir.

J'ai une question d'ordre général à propos du programme d'assurance-emploi et du nombre de travailleurs autonomes couverts. Combien de travailleurs autonomes y participent? Je sais que c'est probablement une question difficile, car il y en a de toutes les sortes, bien entendu, de petites et de grandes entreprises. Quel pourcentage de travailleurs autonomes participeraient au programme d'assurance-emploi? Ils doivent effectuer les versements de l'employeur et de l'employé, n'est-ce pas?

M. Brown : Dans le cas du programme d'assurance-emploi, une très petite proportion de travailleurs autonomes participent. Je pense donc qu'il est important de savoir qu'ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières en cas de perte d'emploi. Ils ont toutefois droit à des prestations spéciales, comme les prestations de maternité, parentales, de maladie et pour aidants naturels. Ce sont les prestations auxquelles ils ont droit.

Pour participer, ils doivent souscrire au programme. Il faut essentiellement communiquer avec Service Canada, remplir les formulaires et commencer à payer les cotisations. Ils ne doivent effectuer que les versements du travailleur, pas aussi ceux de l'employeur.

Cela dit, il n'y a qu'environ 21 000 travailleurs autonomes qui participent actuellement au programme, alors qu'on estime à plus de 2 millions leur nombre au Canada. C'est donc une très petite proportion. Ce sont surtout des femmes entrepreneurs qui participent, des jeunes femmes âgées de 25 à 40 ou 45 ans, en âge de procréer. Lorsqu'elles bénéficient de prestations, la majorité d'entre elles touchent des prestations de maternité et des prestations parentales, qu'elles ne pourraient pas obtenir d'une autre façon, en général.

La sénatrice Seidman : Je vais revenir à la section 16. Je crois que le sénateur Ravalia a posé une question sur les employés d'entreprises étrangères. Je pourrais peut-être juste vous demander de répondre de manière plus générale, car je ne suis pas certaine d'avoir compris la réponse. De quelle manière les modifications proposées à la section 16 régleraient-elles la question des pensions des employés dont l'employeur devient insolvable?

M. Duff : Le Programme de protection des salariés ne s'applique pas aux pensions. Elles ne sont pas considérées comme un salaire, ce qui signifie que ces modifications ne règlent pas la question.

Senator Seidman: It doesn't address the pension contribution of the individual, the employee or the employer? That's it; that's all? It doesn't address it?

Mr. Duff: That's correct.

Senator Seidman: If I might ask a question about Division 15, Subdivision B, as you say, it establishes a head of compliance and enforcement. However, I'm trying to understand the chain of command once you create this head of compliance and enforcement.

It seems to me from what I've read — and please correct me if I'm wrong — that this replaces inspectors and regional directors, and then there's a Labour Program inspectorate somewhere in this chain. There's the minister, the deputy minister, the head of compliance, the inspectors and regional directors, if they still exist, and the Labour Program inspectorate.

This new head of compliance and enforcement, where does he or she fit in the chain of command, and what does it do away with if it does away with any pieces of this chain?

Mr. Rochon: There are a couple of parts there. First of all, the head of compliance and enforcement will be an official who is designated by the Minister of Labour. We expect it is probably going to be at the assistant deputy minister level, so somebody who would already be involved in operations and enforcement decisions right now under the code.

Just to be clear, what is changing is what is in the legislation, not necessarily what is on the ground. The legislation currently, under Part III of the code, does explicitly give responsibilities to inspectors and to regional directors. What is changing, essentially, is that we will no longer have references, if the legislation passes, to inspectors and regional directors. The mention, then, will be to the head of compliance and enforcement.

All of the duties, responsibilities and powers provided for under the legislation will be provided to the head of compliance and enforcement who will then have authority to delegate those powers, duties and responsibilities to any competent person or class of persons.

We currently have an inspectorate, so labour affairs officers, occupational health and safety officers and others. They will remain in place. They will still have a role in terms of enforcing the legislation, except that rather than being explicitly mentioned in the legislation, they would have their power, duties and responsibilities delegated by the head of compliance and enforcement.

La sénatrice Seidman : Dites-vous qu'elles ne règlent pas la question des cotisations au régime de pensions du particulier, de l'employé ou de l'employeur? C'est tout? Elles ne règlent pas la question?

M. Duff : En effet.

La sénatrice Seidman : J'aimerais poser une question sur la section 15, sous-section B. Comme vous dites, elle crée le poste de chef de la conformité et de l'application. J'essaie toutefois de comprendre la chaîne de commandement qui s'ensuivra.

D'après ce que j'ai lu — et veuillez me corriger si je me trompe —, ce poste remplace les inspecteurs et les directeurs régionaux, et il y a ensuite un inspectorat du Programme du travail quelque part dans cette chaîne de commandement. Il y a le ministre, le sous-ministre, le chef de la conformité, les inspecteurs et les directeurs régionaux, si les postes existent encore, et l'inspectorat du Programme du travail.

À quel endroit se situe le nouveau ou la nouvelle chef de la conformité et de l'application dans la chaîne de commandement, et quels maillons de la chaîne ce poste abolit-il, le cas échéant?

M. Rochon : Vous avez abordé deux ou trois points. Tout d'abord, le chef de la conformité et de l'application sera un fonctionnaire désigné par le ministre du Travail. Nous nous attendons à ce que ce soit probablement à l'échelon de sous-ministre adjoint, c'est-à-dire quelqu'un qui participe déjà aux activités et aux décisions relatives à l'application du code.

Soyons clairs : ce qui change est dans la loi, pas nécessairement sur le terrain. À l'heure actuelle, la loi, à la partie III du code, donne explicitement des responsabilités aux inspecteurs et aux directeurs régionaux. Ce qui change, essentiellement, c'est qu'il ne sera plus fait mention, si le projet de loi est adopté, des inspecteurs et des directeurs régionaux. Il sera plutôt question du chef de la conformité et de l'application.

Les fonctions, les responsabilités et les pouvoirs prévus par la loi seront conférés au chef de la conformité et de l'application qui pourra ensuite les déléguer à toute personne ou catégorie de personnes compétente.

Nous avons actuellement un inspectorat, soit des agents des affaires du travail, des agents de santé et sécurité au travail et ainsi de suite. Ils demeureront en poste. Ils auront encore un rôle d'application de la loi, mais plutôt que d'être explicitement nommés dans la loi, leurs pouvoirs, leurs fonctions et leurs responsabilités seront délégués par le chef de la conformité et de l'application.

It is a technical change and has some importance in the sense that it will allow, for example, providing some responsibilities to officials who are not currently named in the legislation. For example, there are administrative staff who may be receiving complaints from the public, so from employees who believe that their rights have not been respected. The head of compliance could delegate the power to receive complaints to officials other than inspectors, for example.

But at the end of the day, there will still be a need for an inspectorate and a need for all of the resources that the Labour Program currently has with respect to administering the legislation. What changes is the manner in which those responsibilities are conferred. Rather than being conferred directly by the legislation, they will be delegated by the head of compliance and enforcement.

Senator Seidman: I'm trying to understand the impact of that. You will have a head of compliance, but you will not have any defined way for that head of compliance to carry out his or her job because you've taken away all the various component parts that normally sat in this legislation.

The powers and duties of the inspectors and the regional directors who currently are in the legislation, you take that out and replace it with the head of compliance, but where's the specification down the line?

Mr. Rochon: All the powers currently given to inspectors and regional directors are just given to the head of compliance and enforcement. None of the powers change. None of the responsibilities change under the legislation. It's just that rather than specifying that these powers are conferred on inspectors or regional directors, or the minister in some cases, they are now conferred on the head of compliance and enforcement. All of these powers are still there and can be delegated.

Senator Seidman: "Can be"; those are the operative words. You leave a lot to discretion..

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program, Employment and Social Development Canada: I want to add that there are a lot of changes in Budget 2018 that will require our ability in the Labour Program to be able to serve clients.

We currently have issues with our ability to respond in a timely manner to complaints that we receive. Part of that is because the code speaks to powers being designated to officers on the ground, so that means only officers can receive complaints from the public, only officers can fill out a form, and only officers can do certain things.

C'est une modification technique qui a une certaine importance étant donné qu'elle permettra, par exemple, de donner des responsabilités à des fonctionnaires qui ne sont actuellement pas nommés dans la loi. Par exemple, le personnel administratif peut recevoir des plaintes du public, c'est-à-dire d'employés qui estiment que leurs droits ont été bafoués. Le chef de la conformité pourrait alors déléguer le pouvoir de recevoir des plaintes à des fonctionnaires qui ne sont pas inspecteurs, par exemple.

Mais au bout du compte, il sera encore nécessaire d'avoir un inspectorat et toutes les ressources actuelles du Programme du travail pour appliquer les dispositions législatives. Ce qui change, c'est la façon de conférer ces responsabilités. Au lieu d'être conférées directement par la loi, elles seront déléguées par le chef de la conformité et de l'application.

La sénatrice Seidman : J'essaie de comprendre l'incidence de cette mesure. Vous aurez un chef de la conformité, mais la loi n'indiquera pas comment il ou elle doit faire son travail étant donné que vous avez retiré les différentes parties de la loi qui abordent normalement la question.

Vous retirez les pouvoirs et les fonctions des inspecteurs et des directeurs régionaux qui se trouvent actuellement dans la loi pour les remplacer par le poste de chef de la conformité, mais à quel endroit donnez-vous des précisions par la suite?

M. Rochon : Tous les pouvoirs que détiennent actuellement les inspecteurs et les directeurs régionaux sont tout simplement conférés au chef de la conformité et de l'application. Dans la loi, aucun pouvoir ne change, ni aucune responsabilité. C'est juste que plutôt que de préciser que ces pouvoirs sont accordés aux inspecteurs ou aux directeurs régionaux, ou au ministre dans certains cas, ils seront dorénavant conférés au chef de la conformité et de l'application. Tous les pouvoirs sont toujours dans la loi et peuvent être délégués.

La sénatrice Seidman : Ils « peuvent être » délégués; ce sont les mots à retenir. Vous laissez beaucoup à la discrétion du chef.

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : Je veux ajouter qu'il y a beaucoup de changements dans le budget de 2018 pour lesquels notre capacité à servir des clients dans le cadre du Programme du travail sera nécessaire.

Nous avons actuellement de la difficulté à répondre dans des délais raisonnables aux plaintes que nous recevons. C'est en partie parce que le code énonce des pouvoirs pour les agents sur le terrain, ce qui signifie qu'ils sont les seuls à pouvoir recevoir des plaintes du public, remplir un formulaire et faire certaines choses.

What the head of compliance and enforcement will do is delegate. From there, depending on the nature of the activity, that power can be delegated to various levels. Our health and safety officers will continue to do inspections and investigations, but we could have someone called an "early resolution officer" who answers the phone and is able to respond to a simple complaint in a timely manner.

It really is to enable us to have the flexibility to respond in a timely manner to clients. So there would be the head of compliance and enforcement, and we would then have a delegation chart that would delegate the various powers to the level necessary to make that decision.

Senator Seidman: Thank you.

Senator Ravalia: I have an EI-related question. In a scenario where an employee alleged unfair dismissal, where on their Record of Employment they get fired or dismissed but they're disputing that, what form of documentation or appeals process do you refer to in order to determine whether that individual may, in fact, be eligible for those benefits?

Mr. Brown: A simple case where someone gets their benefits right away would be where somebody is laid off and where the employer issues — employers are required to issue something called the Record of Employment. One of the things that is important there is for them to indicate what is called the reason for separation. If that reason for separation is layoff and the laid-off employee — now a claimant — comes looking for EI benefits and all the information matches up, we're able to pay benefits.

Now, suppose that isn't the case because of a dispute. Perhaps the employer has indicated that it was a firing, not a layoff, or some other reason that does not result in the automatic payment of benefits. So the employer says one thing and the employee says something else. In that case, the first step of the Service Canada officer adjudicating that claim is to reach out to both sides to try to understand the situation better and to see whether it can be resolved. That is definitely something that happens on a case-by-case basis.

But suppose the outcome is to decline benefits. The person is informed of that decision, and there is recourse available to that person. A number of steps can be pursued. The first one is a reconsideration process which, in short, would allow another Service Canada officer to look at that information, sometimes gather additional information and make another decision. If they are still declined, they can pursue their case through the Social Security Tribunal. That's an informal tribunal that looks at EI as well as income security cases.

Senator Dasko: I have a follow-up on the topic of how many provinces cover the Labour Code — I'm not sure if that's the terminology. How many provinces comply with the protection of

Ce que le chef de la conformité et de l'application fera, c'est déléguer. À partir de là, selon la nature de l'activité, ce pouvoir peut être délégué à divers échelons. Nos agents de santé et sécurité continueront de faire des inspections et des enquêtes, mais nous pourrions avoir un « agent de règlement rapide » qui reçoit les appels et qui peut répondre rapidement à une plainte simple.

C'est vraiment dans le but d'avoir la souplesse nécessaire pour répondre rapidement aux clients. Il y aurait donc le chef de la conformité et de l'application, et nous aurions ensuite un tableau de délégation des différents pouvoirs aux échelons nécessaires pour prendre une décision.

La sénatrice Seidman : Merci.

Le sénateur Ravalia : J'ai une question sur l'assurance-emploi. Dans une situation où un employé prétend avoir été injustement congédié, lorsque le relevé d'emploi indique un renvoi ou un congédiement, qu'il conteste, quels documents ou processus d'appel utilise-t-on pour déterminer si cette personne peut, en fait, être admissible aux prestations?

M. Brown : Un cas simple où la personne touche ses prestations sur-le-champ serait celui où la personne est mise à pied et où l'employeur produit — comme il est tenu de le faire — ce qui s'appelle un relevé d'emploi. Entre autres choses, il est important d'indiquer le motif de cessation d'emploi. S'il s'agit d'une mise à pied et que l'employé — maintenant un demandeur — veut toucher des prestations d'assurance-emploi et que tous les renseignements concordent, nous pouvons les verser.

Supposons maintenant que ce n'est pas le cas à cause d'un différend. L'employeur a peut-être indiqué que c'est un renvoi, pas une mise à pied ou un autre motif qui ne donne pas lieu au versement automatique de prestations. Donc, l'employeur dit une chose et l'employé, une autre. Dans un cas comme celui-ci, la première étape de l'agent de Service Canada saisi de la plainte est de communiquer avec les deux parties pour tenter de mieux comprendre la situation et de voir s'il peut y remédier. C'est sans aucun doute quelque chose qui se fait au cas par cas.

Mais supposons qu'on refuse de verser les prestations. La personne est mise au courant de la décision, et elle a un recours possible. Un certain nombre de mesures peuvent être prises. La première est une procédure de réexamen qui, en résumé, permettrait à un autre agent de Service Canada d'examiner l'information, de peut-être en recueillir davantage et de prendre une autre décision. Si on refuse encore de verser les prestations, la personne peut s'adresser au Tribunal de la sécurité sociale, un tribunal informel qui examine des dossiers liés à l'assurance-emploi et à la sécurité du revenu.

La sénatrice Dasko : J'ai une question complémentaire à propos du nombre de provinces qui tiennent compte du Code du travail — ce n'est pas le bon terme. Combien de provinces

the job over the period of EI benefits? Are all the provinces on board with their labour codes in terms of job protection under EI?

Ms. Moran: The way that the job-protected leave works is that you are either federally or provincially regulated. It's up to the provinces to make that decision if they're going to give the job-protected leaves. They generally do. It takes some longer than others. Sometimes there's a lag as they move forward. In the last round of changes, all but two provinces have already put in place the appropriate job protections similar to what we do under the Canada Labour Code.

Senator Dasko: Which provinces are they?

Ms. Moran: I would have to get back to you. I would have to check my resource person.

Mr. Brown: I'm not sure which provinces they are, but I would add that when there are changes being made or proposed to the Employment Insurance Act as well as the Canada Labour Code, we reach out proactively to the provinces and territories to let them know of this coming change.

For example, as soon as the specifics of Bill C-86 were tabled, we once again reached out to our counterparts to let them know that these changes are coming and that this is when we expect them to come into force. I would say it's at least an encouragement to make the change, but we recognize that that's within their authorities.

Ms. Moran: It looks like, in the last round, B.C., Alberta, Manitoba, Ontario, New Brunswick, and Newfoundland and Labrador have already enacted legislation. Quebec and Nova Scotia have tabled legislation. I believe that Saskatchewan intends to introduce a bill this fall. They may have. As far as I know, they have not done so yet. P.E.I. is also preparing to change its law.

[*Translation*]

The Chair: I think we've covered all the questions, so I'm going to take a moment to satisfy my own curiosity.

Ms. Astravas, if I understand correctly, a single parent cannot use the full 40 or 69 weeks of leave themselves. Given the increased burden on single parents, I'd like to know why the full amount of leave isn't accessible to them. Was it something you looked at, and if so, why wasn't it included?

Ms. Astravas: The purpose of these amendments is to promote the sharing of caregiving responsibilities and gender equality. The additional weeks are accessible only to two-parent families. Individually, however, each parent will not be able to

protègent l'emploi pendant la période où les prestations d'assurance-emploi sont versées? Les provinces ont-elles toutes un code du travail qui protège l'emploi pendant le versement des prestations?

Mme Moran : Pour ce qui est du congé avec protection d'emploi, c'est soit la réglementation fédérale, soit la réglementation provinciale qui s'applique. Il revient aux provinces de décider si un congé avec protection d'emploi sera accordé. C'est généralement ce qu'elles font. Cela demande plus de temps pour certaines. Il arrive parfois qu'il y ait un intervalle. Lors de la dernière série de modifications, seules deux provinces n'avaient pas déjà mis en place une bonne protection semblable à ce que nous faisons en vertu du Code canadien du travail.

La sénatrice Dasko : De quelles provinces s'agit-il?

Mme Moran : Je vais devoir vous faire parvenir la réponse. Je dois consulter ma personne-ressource.

M. Brown : Je ne sais pas de quelles provinces il s'agit, mais j'ajouterais que lorsque des modifications sont apportées ou proposées à la Loi sur l'assurance-emploi ainsi qu'au Code canadien du travail, nous communiquons de manière proactive avec les provinces et les territoires pour les tenir au courant.

Par exemple, dès que les modalités du projet de loi C-86 ont été déposées, nous avons encore une fois communiqué avec nos homologues pour les informer des changements à venir et du moment où nous nous attendons à ce qu'ils entrent en vigueur. Je dirais que c'est au moins une façon de les encourager à en faire autant, mais nous reconnaissons que c'est à leur discrétion.

Mme Moran : Pour la dernière série de modifications, il semble que la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador ont déjà adopté des mesures législatives. Le Québec et la Nouvelle-Écosse en ont déposé. Je crois que la Saskatchewan a l'intention de présenter un projet de loi cet automne. C'est peut-être déjà fait. À ma connaissance, ce n'est pas encore le cas. L'Île-du-Prince-Édouard se prépare également à modifier sa loi.

[*Français*]

La présidente : Je crois que nous avons fait le tour des questions, alors je vais en profiter pour satisfaire ma curiosité.

Madame Astravas, en ce qui a trait aux prestations parentales, je crois comprendre qu'un parent seul ne pourrait pas jouir de 40 semaines de congé à lui seul, ou des 69 semaines. Compte tenu de la charge importante qui incombe à un parent seul, y a-t-il une raison pour laquelle on ne le permet pas? Cela a-t-il été envisagé? Si oui, pourquoi cela n'a-t-il pas été retenu?

Mme Astravas : L'intention de ces modifications législatives est de promouvoir le partage et l'égalité entre les sexes. Les semaines supplémentaires seront seulement accordées aux familles avec deux parents. Cependant, tout parent aura droit

access more than the maximum number of weeks of leave per parent. That hasn't changed. Therefore, a single parent, or a parent sharing caregiving responsibilities, is still entitled to 35 weeks, or 61 weeks, of leave at the maximum benefit rate, where eligible. The additional weeks will not be payable to an individual.

[*English*]

The Chair: I would like to say thank you to our witnesses. We truly appreciate the time you have taken to answer our questions.

(The committee adjourned.)

quand même aux semaines maximales par parent. Cela n'a pas changé. Donc, un parent monoparental ou même dans une situation de partage a toujours droit aux 35 semaines, ou 61 semaines, où une personne peut obtenir le maximum. Les semaines supplémentaires ne seront pas payées à un individu.

[*Traduction*]

La présidente : Je tiens à remercier nos témoins. Nous vous sommes vraiment reconnaissants du temps que vous avez pris pour répondre à nos questions.

(La séance est levée.)

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, November 21, 2018

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 4:15 p.m. to study the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures (topic: Divisions 8, 15 and 16).

Senator Chantal Petitclerc (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good afternoon. Thank you all for making it here in a timely fashion. Welcome to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

[*Translation*]

I'm Senator Chantal Petitclerc from Quebec. I'm pleased to be chairing the meeting today.

[*English*]

Before I give the floor to our witnesses, I invite my colleagues to please introduce themselves.

Senator Seidman: Judith Seidman, Quebec. I am deputy chair of the committee.

Senator Eaton: Nicky Eaton, Ontario.

Senator Ravalia: Mohamed Ravalia, Newfoundland and Labrador.

Senator Munson: Jim Munson, Ontario.

[*Translation*]

Senator Mégie: Marie-Françoise Mégie from Quebec.

The Chair: We're continuing our study of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

Yesterday, with the officials from Employment and Social Development Canada, our committee focused on Divisions 8, 15 and 16. Our discussions with the witnesses today and tomorrow will also concern these three divisions.

[*English*]

I would like to introduce our witnesses. From Federally Regulated Employers - Transportation and Communications, Derrick Hynes, President and CEO. From the Canadian Bankers

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 21 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 16 h 15, pour étudier la teneur des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant à exécution certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures (sujet : section 8, 15 et 16).

La sénatrice Chantal Petitclerc (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bonjour. Merci à tous d'être arrivés en temps opportun. Bienvenue au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

[*Français*]

Je m'appelle Chantal Petitclerc, sénatrice du Québec. C'est avec plaisir que je préside la réunion aujourd'hui.

[*Traduction*]

Avant que je cède la parole à nos témoins, j'invite mes collègues à bien vouloir se présenter.

La sénatrice Seidman : Judith Seidman, Québec. Je suis vice-présidente du comité.

La sénatrice Eaton : Nicky Eaton, Ontario.

Le sénateur Ravalia : Mohamed Ravalia, Terre-Neuve-et-Labrador.

Le sénateur Munson : Jim Munson, Ontario.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Marie-Françoise Mégie, du Québec.

La présidente : Nous poursuivons notre étude de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

Hier, avec les fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada, notre comité a porté son attention sur les sections 8, 15 et 16. Nos échanges avec les témoins d'aujourd'hui et de demain porteront également sur ces trois sections.

[*Traduction*]

Je voudrais présenter nos témoins. Nous accueillons Derrick Hynes, président et chef de la direction de l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale.

Association, Sandy Stephens, Assistant General Counsel; and Tasmin Waley, Senior Legal Counsel. Welcome to our witnesses. I thank you for being here, and ask to please keep your remarks to seven minutes for each opening statement. We will be following with questions.

We will begin with Mr. Hynes.

Derrick Hynes, President and CEO, Federally Regulated Employers - Transportation and Communications: Thank you Madam Chair. Good day, senators. I am happy to be here. I think the last time I was with you, I was speaking on the topic of cannabis. I'm thrilled I'm actually not talking about cannabis because I feel I have spent far too much time on that issue over the past two years. Not that it's not interesting, but I think this might be a welcome change.

I'm here today on behalf of FETCO, Federally Regulated Employers. We are an employers association within the federal sector, primarily transportation and communications companies. We have existed as an association for over 30 years. Our members are generally large employers within the federal sector. We encompass some 500,000 of the nearly 1 million private sector workers within the federal sector.

What I want to talk about is specific to Division 15 within Bill C-86. I want to start with two overarching introductory messages.

The first is our organization was both surprised and disappointed to see these changes to the Canada Labour Code were introduced in a budget omnibus bill. We have been critical of previous governments for doing just this thing and the same holds true today. This bill, as you know, is nearly 900 pages long, and includes enormous diversity. To review it in less than two weeks and provide meaningful feedback is difficult.

We have been engaged with the government in consultation on matters under Part III for nearly two years. The pinnacle of this process — the introduction of this legislation — now feels a bit rushed to our members. It's also important to note we can't find any reference in Budget 2018 to changes proposed under Part III of code. We wonder if it is inappropriate to be discussing it within the confines of this budget bill.

The second key point gets to the issue of business costs and business costs implications. Over the past three years, enormous workplace changes have been introduced via the legislative and regulatory process, that amount to major new cost pressures for

Nous accueillons également Sandy Stephens, avocate générale adjointe, et Tasmin Waley, avocate-conseil principale, de l'Association des banquiers canadiens. Bienvenue à nos témoins. Je vous remercie de votre présence et vous demande de bien vouloir vous en tenir à sept minutes pour chaque déclaration préliminaire. Ensuite, nous vous poserons des questions.

Nous allons commencer par M. Hynes.

Derrick Hynes, président et chef de la direction, Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale : Merci, madame la présidente. Bonjour, mesdames et messieurs les sénateurs. Je suis heureux d'être là. Je pense que la dernière fois que j'ai comparu devant vous, c'était pour parler du cannabis. Je suis ravi de ne pas avoir à en parler parce que j'estime avoir passé bien trop de temps sur ce sujet au cours des deux dernières années. Pas qu'il ne soit pas intéressant, mais je pense que ce changement pourrait être le bienvenu.

Je suis là aujourd'hui au nom de l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale, qui est composée principalement d'entreprises des domaines du transport et des communications. Nous existons en tant qu'association depuis plus de 30 ans. Nos membres sont généralement de grands employeurs dans le secteur fédéral. Ils emploient quelque 500 000 des près de 1 million de travailleurs du secteur privé fédéral.

La question que je veux aborder est propre à la section 15 du projet de loi C-86. Je veux commencer par deux messages préliminaires principaux.

Le premier tient au fait que notre organisation a été à la fois surprise et déçue de voir ces modifications du Code canadien du travail être intégrées dans un projet de loi budgétaire omnibus. Nous avons critiqué des gouvernements précédents parce que c'est exactement ce qu'ils avaient fait, et c'est la même chose aujourd'hui. Comme vous le savez, le projet de loi est long de près de 900 pages et comprend des dispositions très diverses. Il est difficile de l'examiner en moins de deux semaines et de présenter une rétroaction significative.

Nous intervenons auprès du gouvernement dans le cadre de consultations portant sur la teneur d'éléments de la partie III depuis près de deux ans. Le point culminant de ce processus — l'adoption du projet de loi — semble maintenant un peu précipité aux yeux de nos membres. Il importe également de souligner que nous n'arrivons à trouver dans le budget de 2018 aucune mention des modifications proposées au titre de la partie III du code. Nous nous demandons s'il est approprié d'en discuter dans le cadre du projet de loi budgétaire.

Le deuxième élément clé touche la question des coûts d'exploitation et de leurs conséquences. Au cours des trois dernières années, d'énormes changements ont été apportés aux lieux de travail par le processus législatif et réglementaire,

businesses. In the past three years, the following have been introduced or are currently being contemplated: Paid personal leave, family responsibility leave, expanded vacation leave, caregiver leave, Indigenous practices leave, leave for victims of domestic violence, medical leave, changes to the EI program, accessibility legislation, flexible work arrangements, pay equity, termination compensation, and elimination of wait periods for certain compensatory benefits. As well, we have recently initiated a discussion around a potential new statutory holiday.

On an individual basis, when we look at these items in isolation, I think it would be reasonable to see justification for each. The challenge is the cumulative cost effect of many of these changes because they are, when you add them up, consequential for the business community. To our organization it seems somewhat contradictory that while, on the one hand, the government is engaging in a national dialogue on concepts like business investment, workplace productivity and economic competitiveness, it is simultaneously driving up the cost of doing business.

With that, let me go into some comments specific to this bill. FETCO has a fundamental concern with the government's recent consultation on modern labour standards. That concern is this: We believe the government has applied a provincial lens to the federal sector. Our argument is these sectors are not the same. As such, we believe the government is solving a problem that largely does not exist. Government speaks a lot of vulnerable workers and precarious workers, yet the government's own data tells a different story. The federal sector is mainly made up of permanent, full-time unionized jobs with pensions and benefits. Most in the context of mature collective bargaining relationships.

Bill C-86 introduces a series of changes to the Canada Labour Code to raise standards for a small minority of workers in the sector. This has been done, we believe, in the absence of the normal balance that is sought when changes to the code are contemplated. Two key challenges we believe are going to emerge because of this: First, we believe these changes are going to create conflicts in collective agreements where similar provisions already exist. Second, we believe these changes will create inflationary pressure at the bargaining table and across organizations. Both of these are going to substantially increase costs for the employer community.

lesquels se soldent par de nouvelles pressions majeures sur les entreprises au chapitre des coûts. Depuis trois ans, les éléments suivants ont été instaurés ou sont actuellement envisagés : le congé personnel payé, le congé pour obligations familiales, les congés annuels prolongés, le congé pour aidants naturels, le congé pour pratiques autochtones, le congé pour les victimes de violence familiale, le congé de maladie, des modifications touchant le régime de l'assurance-emploi, des lois régissant l'accessibilité, des modalités de travail flexibles, l'équité en matière d'emploi, des indemnités de départ et l'élimination des délais de carence pour certaines indemnisations. En outre, nous avons récemment amorcé une discussion relativement à un possible nouveau jour férié.

Si nous examinons chacun de ces éléments de façon isolée, je pense qu'il serait raisonnable de voir une justification dans chaque cas. Le problème tient à l'effet cumulatif sur les coûts associé à un grand nombre de ces changements parce qu'ils ont, lorsqu'on les additionne, des conséquences sur le milieu des affaires. Aux yeux de notre organisation, il semble quelque peu contradictoire que, d'une part, le gouvernement participe à un dialogue national sur des notions comme les investissements commerciaux, la productivité au travail et la compétitivité économique alors que, d'autre part, il fait simultanément augmenter les coûts liés au fait de faire des affaires.

Sur ce, laissez-moi formuler des commentaires portant précisément sur le projet de loi. L'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale est fondamentalement préoccupée par les récentes consultations du gouvernement sur les normes du travail modernes. Voici ce qu'elle craint : nous croyons que le gouvernement a appliqué un point de vue provincial au secteur fédéral. Nos arguments dans ces secteurs ne sont pas les mêmes. Ainsi, nous croyons que le gouvernement règle un problème qui, en grande partie, n'existe pas. Le gouvernement parle beaucoup des travailleurs vulnérables et des travailleurs en situation précaire; pourtant, ses propres données racontent une tout autre histoire. Le secteur fédéral est principalement composé d'employés permanents, à temps plein et syndiqués bénéficiant de pensions et d'avantages sociaux, la plupart dans le contexte de relations de négociations collectives matures.

Le projet de loi C-86 instaure une série de modifications qui seront apportées au Code canadien du travail dans le but de hausser les normes pour une petite minorité de travailleurs dans le secteur. Nous croyons que cela a été fait sans que soit établi l'équilibre habituel qui est recherché lorsque l'on envisage d'apporter des modifications au code. Voici deux problèmes clés qui, selon nous, apparaîtront : premièrement, nous croyons que ces modifications vont créer des conflits à l'égard des conventions collectives qui contiennent déjà des dispositions semblables. Deuxièmement, nous croyons qu'elles créeront des tensions inflationnistes à la table de négociation et dans l'ensemble des organisations. Ces deux problèmes feront augmenter de façon importante les coûts pour les employeurs.

Now, appreciating this ship has likely sailed, given the proposed changes are contained in a budget bill and will likely pass, we have some specific recommendations we would like to put forward to C-86 for your consideration as you contemplate particular amendments. We would like to be constructive, to ensure the bill proceeds as seamlessly as possible. I have eight proposals. I'll also deliver them in writing so you can have them at your disposal when you contemplate the change.

One, we would recommend the qualifying exempting language — there is language in the bill that, quote, says this: "threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment." That is a qualifying language that allows organizations to exempt from certain provisions of the bill. We believe this language should be broadened to allow greater operational flexibility. We believe it's too restrictive. You'll see that language in various locations throughout the bill.

Two, we propose that a clause be added to the bill to accommodate rare situations where the collective agreement labour standards might be lower than the new Part III labour standards, such that the collective agreement language will stay in place until the next round of collective bargaining to allow organizations the time to catch up in negotiations with their union.

Three, that a clause be added to the bill to accommodate situations where certain employers or classifications are presently exempt through other regulations, from current provisions of the code that are being amended or added to.

Fourth, added language that any conflicts that emerge between any of these changes and the current collective agreements defer to the collective agreement and that these changes not be cumulative to provisions that currently exist within collective agreement language.

Fifth, that references to equal pay for equal work are removed. If this is not possible, that qualifying language be added to allow for pay differences based on experience, skill, tenure, and other differentiating categories.

Sixth, that references to five personal leave days, of which three are paid, be removed. If this is not possible, that a clause be added that allows employers or organizations to opt out of this leave if similar provisions exist in that organization, or the criteria for using this leave be tightened considerably. Otherwise,

Je crois comprendre que cette décision a probablement déjà été prise, étant donné que les modifications proposées sont contenues dans un projet de loi budgétaire et qu'elles seront probablement adoptées, mais nous voudrions présenter certaines recommandations particulières concernant le projet de loi C-86 afin que vous envisagiez des amendements particuliers. Nous voudrions être constructifs, afin de nous assurer que le projet de loi sera adopté le plus harmonieusement possible. J'ai huit propositions à faire. Je vous les présente également par écrit afin que vous les ayez à votre disposition quand vous envisagerez le changement.

Premièrement, nous recommanderions que les libellés concernant l'application de l'exception... le projet de loi contient un passage ainsi libellé : « une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur. » Il s'agit d'un libellé qui permet à des organisations d'être exemptées de certaines dispositions du projet de loi. Nous croyons que ce libellé devrait être élargi afin de permettre une plus grande marge de manœuvre opérationnelle. Nous croyons qu'il est trop contraignant. On voit ce libellé à divers endroits dans l'ensemble du projet de loi.

Deuxièmement, nous proposons qu'une disposition soit ajoutée au projet de loi afin de tenir compte des situations rares où les normes du travail prévues dans la convention collective seraient inférieures aux normes du travail prévues dans la nouvelle partie III, de sorte que le libellé de la convention collective reste en place jusqu'à la prochaine ronde de négociations collectives afin que les organisations aient le temps de se rattraper dans le cadre des négociations avec leur syndicat.

Troisièmement, qu'une disposition soit ajoutée au projet de loi afin de tenir compte des situations où certains employeurs ou certaines classifications sont actuellement exemptés, par l'entremise d'autres dispositions réglementaires, de l'application des dispositions actuelles du code auxquelles des modifications ou des ajouts sont apportés.

Quatrièmement, que l'on ajoute un libellé selon lequel, en cas de conflits entre ces modifications et les conventions collectives actuelles, la convention collective l'emporte, et ces modifications ne viennent pas s'ajouter aux dispositions qui existent déjà dans le libellé des conventions collectives.

Cinquièmement, que les mentions d'un salaire égal pour un travail égal soient retirées. Si c'est impossible, qu'un libellé qualificatif soit ajouté afin de permettre des différences de salaire en fonction de l'expérience, des compétences, du mandat et d'autres facteurs.

Sixièmement, que les mentions des cinq jours de congé personnels, dont trois sont payés, soient retirées. Si c'est impossible, que l'on ajoute une disposition qui permet aux employeurs ou aux organisations de se soustraire à l'application de ce congé, s'il existe des dispositions semblables au sein

we will have essentially created three new vacation days for employees.

Seventh, that section 502 of Bill C-86 be amended to specifically allow for the electronic posting of the Canada Labour Code and its associated regulations.

Finally, that changes to section 239(2) of the code be reversed. That change will permit a health-care practitioner rather than a qualified medical practitioner to provide a certificate justifying an illness. I can elaborate further in the question and answer period if you wish. Thank you.

The Chair: Thank you very much.

Tasmin Waley, Senior Legal Counsel, Canadian Bankers Association: Thank you. The Canadian Bankers Association is pleased to be before the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to discuss Division 8, 15 and 16 of Bill C-86. The Budget Implementation Act Part 2. The CBA is the voice of more than 60 domestic and foreign banks that help drive Canada's economic growth and prosperity.

The CBA advocates for public policies that contribute to a sound, thriving banking system to ensure Canadians can succeed in their financial goals.

Canada's banks and their subsidiaries contribute significantly to job creation and Canada's labour market, employing over 275,000 Canadians. Banking is a knowledge-based industry that offers high-quality and well-paying jobs. Over 80 per cent of jobs in the banking industry are full-time positions. Banks paid $27.5 billion in salaries and benefits to their employees in 2017.

Many of the banks' human resources policies and practices, including those relating to diversity and pay equity, exceed legislative requirements.

Banks in Canada proactively support and foster diversity and inclusion in their workforces. Banks quickly became leaders in the ongoing effort to build representative workforces, and were among the first to articulate a business case for equity and diversity at work. As of 2017, women constituted 58 per cent of the workforce at Canada's six largest banks, which is substantially more than any other federally regulated sector.

de l'organisation en question, ou bien que les critères relatifs à l'utilisation de ce congé soient resserrés considérablement. Autrement, nous aurons essentiellement créé trois nouveaux jours de vacances pour les employés.

Septièmement, que l'article 502 du projet de loi C-86 soit modifié de manière à permettre précisément l'affichage électronique du Code canadien du travail et de son règlement d'application.

Huitièmement, que les modifications apportées au paragraphe 239(2) du code soient annulées. Ce changement permettra qu'un professionnel de la santé plutôt qu'un médecin qualifié fournisse un certificat justifiant une maladie. Je pourrais donner d'autres détails dans le cadre de la période de questions et de réponses, si vous le souhaitez. Merci.

La présidente : Merci beaucoup.

Tasmin Waley, avocate-conseil principale, Association des banquiers canadiens : Merci. L'Association des banquiers canadiens est heureuse de présenter au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie son point de vue sur les sections 8, 15 et 16 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget. L'ABC est la voix de plus de 60 banques canadiennes et étrangères exerçant des activités au Canada qui contribuent à l'essor et à la prospérité économiques du pays.

L'ABC préconise l'adoption de politiques publiques favorisant le maintien d'un système bancaire solide et dynamique, capable d'aider les Canadiens à atteindre leurs objectifs financiers.

Les banques emploient plus de 275 000 personnes au Canada et contribuent ainsi, avec leurs filiales, à la création d'emplois et à la croissance du marché du travail au pays. Le secteur bancaire est une industrie du savoir qui offre des postes de grande qualité, hautement rémunérés. Plus de 80 p. 100 des emplois du secteur bancaire sont à temps plein. En 2017, les banques ont versé à leurs employés 27,5 milliards de dollars en salaire et en avantages sociaux.

Bon nombre des politiques et pratiques de ressources humaines adoptées par les banques, y compris celles liées à la diversité et à l'équité salariale, dépassent les exigences législatives.

Les banques du Canada soutiennent et favorisent activement la diversité et l'inclusion au sein de leurs effectifs. Elles sont vite devenues des chefs de file dans le cadre des efforts visant à bâtir une main-d'œuvre représentative et ont pris les devants afin de présenter des arguments clairs pour l'équité et la diversité dans le milieu du travail. En 2017, la main-d'œuvre féminine comptait pour 58 p. 100 de l'effectif des six plus grandes banques du Canada, soit un taux largement supérieur à celui de n'importe quel autre secteur sous réglementation fédérale.

The banking industry exceeds the government's benchmarks for representation of women at executive, professional, and middle management levels, with women making up 37.6 per cent of all senior managers in banking in 2017.

In order to ensure that compensation is gender neutral, banks have established internal pay equity plans, and have implemented a number of policies and procedures to ensure equitable compensation for both men and women. Canada's banks strongly believe in equal pay for work of equal value and will continue their leadership in this area.

In addition, banks are leaders in professional development. As part of their commitment to continuous learning, banks offer employees an array of educational programs through traditional and electronic channels. Banks also actively promote youth employment by recruiting young Canadians and by participating in or sponsoring programs that encourage youth employment, such as educational co-ops, entrepreneurial, stay in school and scholarship programs.

We applaud the federal government's efforts to modernize the Canada Labour Code with the goal of better reflecting the realities of the current workplace. Federal labour standards were established in the 1960s and have not changed significantly since then, although much has changed in the workplace. The banking industry participated in consultations relating to some of the proposals in Bill C-86. We look forward to continuing to work with the federal government moving forward on these proposed changes.

It is worth noting some of the changes proposed in Bill C-86 are already implemented by Canada's banks, such as many of the leave-related entitlements, rest periods, notice of work schedule and vacation entitlements, reaffirming the industry's commitment to being best-in-class employers.

Thank you again for inviting the CBA to participate in the committee's review of Bill C-86. We would be happy to answer any questions.

The Chair: Thank you very much to our witnesses. I remind my colleagues of five minutes for questions and answers. Try to be brief if you have many questions. We will try for a second round.

Senator Seidman: Thank you both for your presentations, and all of you for being with us today.

Le secteur bancaire dépasse les seuils établis par le gouvernement pour la représentation des femmes chez les membres de la direction, les professionnels et les cadres intermédiaires, et les femmes y occupaient 37,6 p. 100 des postes de cadres supérieurs en 2017.

Dans le but de veiller à ce que la rémunération ne tienne pas compte du genre, les banques ont établi des régimes internes de parité salariale et ont mis en œuvre un nombre de politiques et de procédures visant l'atteinte d'une rémunération équitable, tant pour les hommes que pour les femmes. Les banques du Canada croient fermement à un salaire égal pour un travail d'une valeur égale et vont demeurer en tête du peloton dans ce domaine.

Les banques du Canada sont des chefs de file en perfectionnement du personnel. Elles offrent à leurs employés toute une gamme de programmes de formation par des voies traditionnelles ou électroniques. Par ailleurs, elles encouragent activement le recrutement de jeunes Canadiens en participant à des programmes qui favorisent l'emploi chez les jeunes ou en parrainant de tels programmes, comme des programmes de formation coopérative et d'entrepreneuriat, ainsi que des programmes destinés aux jeunes décrocheurs, ou encore en octroyant des bourses d'études.

Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement fédéral en vue de moderniser le Code canadien du travail afin qu'il reflète mieux la réalité du marché de l'emploi actuel. Les normes du travail fédérales ont été établies dans les années 1960 et n'ont pas subi de changements substantiels depuis, même si bien des choses ont changé dans le milieu de travail. Le secteur bancaire a pris part à des consultations relatives à certaines propositions présentées dans le projet de loi C-86. Nous continuerons de collaborer avec le gouvernement à ce sujet, dans l'avenir.

Il vaut la peine de souligner que certains des changements proposés dans le projet de loi sont déjà appliqués par le secteur bancaire canadien, notamment les droits relatifs aux congés et aux périodes de repos, les préavis touchant l'horaire de travail et le droit aux vacances, ce qui confirme de nouveau la volonté des entreprises de ce secteur de maintenir leur position de meilleurs employeurs.

Encore une fois, je vous remercie d'avoir invité l'ABC à participer aux travaux du comité sur le projet de loi C-86. Il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

La présidente : Je tiens à remercier les témoins. Je rappelle à mes collègues qu'ils disposent de cinq minutes pour poser des questions. Je vous demande d'être bref si vous avez de nombreuses questions à poser. Nous essaierons d'avoir suffisamment de temps pour une deuxième série de questions.

La sénatrice Seidman : Je vous remercie tous les deux de vos exposés et je remercie tout le monde d'être présent aujourd'hui.

I might start, Mr. Hynes, with trying to look at some of the issues you presented. First of all, I'm not sure if I missed it, but for the audience watching us, could you please tell us what organizations you represent? Who is FETCO?

Mr. Hynes: FETCO members are all federally regulated firms in transportation and communications. There are 28 members of FETCO. They are name-brand organizations like Air Canada, Bell, Canada Post, CN, CP, FedEx, Jazz Aviation and NAV CANADA. There is a long list available on our website.

Senator Seidman: That's helpful for the listening audience so we get a sense of the size of the organizations we are dealing with.

Mr. Hynes: Outside of the banking industry, we represent most of the substantial employers within the federal sector.

Senator Seidman: Okay. That's really helpful. Thank you.

You made a lot of points quickly so I won't have the opportunity to question all the ones immediately staring me in the face. I'll try with a few.

You said the government is applying a provincial lens to the federal sector and it's solving a problem that doesn't exist. Could you elaborate on that a bit more, please?

Mr. Hynes: Yes. We gave a lot of detail around this issue in our submission during the consultation. One of the fundamental points we have been making from the very beginning in responding to the government's discussion paper on this issue was there was a real focus in many of the proposals put forward around getting to vulnerable workers, precarious workers, those in involuntary part-time situations and the like.

What we have said — and you can look specifically at the government's own data to document this — is most of the federal sector is not in that grouping. Now, you can see that if you look provincially across the country, there is a greater prevalence of precarious vulnerable work across the provincial sector. The federal sector is largely, when you look at transportation, communications and the banking industry, substantial jobs that are permanent, full-time, often unionized and with full pension and benefits.

Je vais commencer, monsieur Hynes, par examiner certains des enjeux que vous avez présentés. Tout d'abord, je ne suis pas certaine si je n'ai pas entendu ce renseignement, mais, au bénéfice du public qui nous écoute, pourriez-vous s'il vous plaît nommer l'organisation que vous représentez? Qu'est-ce que l'ETCOF?

M. Hynes : Les membres de l'ETCOF sont tous des organismes des secteurs du transport et des communications assujettis à la législation fédérale. L'association compte 28 membres. Il s'agit d'organisations dont le nom est connu, comme Air Canada, Bell, Postes Canada, CN, CP, FedEx, Jazz Aviation et NAV CANADA. La liste complète des membres est accessible sur notre site web.

La sénatrice Seidman : C'est utile pour les membres du public qui nous écoutent d'avoir une idée de la taille des organisations dont nous recevons des représentants.

M. Hynes : Mis à part le secteur des banques, nous représentons la plupart des employeurs d'importance parmi les entreprises assujetties à la législation fédérale.

La sénatrice Seidman : Très bien. C'est vraiment utile. Merci.

Vous avez soulevé beaucoup de points rapidement, donc je n'aurai pas l'occasion de poser des questions sur tous ceux qui me sautent aux yeux en ce moment. Je vais tenter d'en aborder quelques-uns.

Vous avez dit que le gouvernement adopte un point de vue provincial à l'égard du secteur fédéral, et qu'il règle un problème qui n'existe pas. Pourriez-vous s'il vous plaît nous en dire un peu plus à ce sujet?

M. Hynes : Oui. Nous avons fourni beaucoup de détails à propos de cette question dans notre mémoire présenté pendant les consultations. Un des principaux points que nous avons soulevés dès le début, en réponse au document de consultation du gouvernement à ce sujet, c'est qu'un bon nombre des propositions présentées visaient véritablement les travailleurs vulnérables, les travailleurs en situation précaire, ceux qui occupent un poste à temps partiel de façon involontaire et d'autres travailleurs dans des situations semblables.

Ce que nous avons souligné — et vous pouvez examiner les données du gouvernement pour appuyer ces dires —, c'est que la majorité des employés des entreprises du secteur fédéral ne font pas partie de ce groupe. Par ailleurs, vous pouvez constater, si vous examinez les données pour chaque province, que les emplois précaires et vulnérables sont beaucoup plus fréquents dans le secteur provincial. Les entreprises assujetties à la réglementation fédérale offrent, en majeure partie, si on examine les secteurs du transport, des communications et des banques,

I could spend my time giving you data to document that from the government's own discussion paper. I don't want to waste your time doing that. On one data point, if we want to look at something like involuntary part-time employment, according to the government's discussion paper, there are 17,700 jobs considered involuntary and part-time. That's 1.8 per cent of the federal sector. We're not saying that's not a concern, because obviously those people are important as anybody else is. When we start making changes that apply to the entire code to get to an issue that affects maybe 2 to 3 per cent of the workforce, we create complications in other areas.

Senator Seidman: Okay. The next point you made is about the consequences for the business community and the significant costs these changes are going to imply. Could you elaborate a bit more, please?

Mr. Hynes: I can't quantify it, but I think a reasonable person can look at many of these changes the government has introduced in the labour portfolio over the past three years as largely being reasonable if you look at them in a one-off basis. I provided you with a long list of some of my changes in my speaking points. I won't review those.

In the cumulative, they result in substantial business cost increases for the employer community that are problematic. That's feedback I hear from my members, because we have had, under the current government, three very busy years of consultation on a whole range of issues. The point we have made on numerous occasions is some of the changes appear to have an evidence-based rationale for making them. Others, we have difficulty seeing the rationale behind making some of the changes which have resulted in substantial costs when you add them all together.

Senator Seidman: Okay. Do I have any more time left?

The Chair: You do.

Senator Seidman: Wonderful. I'm going to keep moving along.

In your recommendations — which we don't yet have in writing. I'm hoping we might receive them as soon as possible — one of them had to do with something you mentioned in your

des emplois permanents, à temps plein, bien souvent syndiqués, qui sont de plus assortis de régimes de pension complets et d'avantages sociaux.

Je pourrais vous fournir des données tirées du document de discussion du gouvernement à ce sujet, mais je ne veux pas gaspiller votre temps. En ce qui concerne les données, si nous voulons parler par exemple du travail à temps partiel involontaire, selon le document de discussion du gouvernement, 17 700 emplois correspondent à cette description. Il s'agit de 1,8 p. 100 des emplois du secteur des entreprises assujetties à la réglementation fédérale. Nous ne disons pas que ce n'est pas préoccupant, parce que, de toute évidence, ces personnes sont aussi importantes que les autres. Cependant, quand on commence à apporter des modifications qui s'appliquent à l'entièreté du Code du travail pour régler un problème qui touche peut-être 2 ou 3 p. 100 des travailleurs, on crée des problèmes dans d'autres secteurs.

La sénatrice Seidman : Très bien. L'autre point que vous avez soulevé concerne les répercussions sur la communauté d'affaires et les coûts importants que ces modifications entraîneront. Pouvez-vous nous donner plus d'explications à cet égard, s'il vous plaît?

M. Hynes : Je ne suis pas en mesure de les quantifier, mais je crois qu'une personne sensée peut examiner nombre des changements que le gouvernement a apportés dans le dossier du travail au cours des trois dernières années et conclure qu'ils sont en grande partie raisonnables, si on les prend séparément. Je vous ai fourni dans mes notes d'allocution une longue liste de certaines modifications qui nous touchent. Je ne les passerai pas en revue.

Dans l'ensemble, ces modifications entraînent d'importantes augmentations des coûts d'exploitation pour la communauté des employeurs, ce qui pose un problème. Il s'agit de commentaires que je reçois de la part de nos membres, parce que nous avons participé, au cours des trois dernières années, sous le gouvernement actuel, à de nombreuses consultations portant sur une panoplie d'enjeux. Dans bien des cas, nous avons souligné que certains des changements semblent être appuyés par des justifications fondées sur des données probantes. Dans d'autres cas, il nous est difficile de comprendre la justification de modifications qui ont entraîné des coûts importants, quand on les considère dans leur ensemble.

La sénatrice Seidman : Très bien. Me reste-t-il du temps?

La présidente : Oui.

La sénatrice Seidman : Excellent. Je vais poursuivre.

L'une de vos recommandations — que nous n'avons pas encore reçues par écrit et que j'espère que nous recevrons le plus tôt possible —, porte sur un point que vous avez soulevé dans

presentation. You said there were conflicts with similar collective agreements that already existed. Then you made a recommendation. Could you just explain that a bit so we understand a bit better? Thank you.

Mr. Hynes: Part III of the code tries to create a minimum standard for the labour standards. Nobody disagrees that's a good idea. The challenge that emerges in some of these changes is the government is introducing new provisions that, in some organizations, collective agreement language already covers. A couple of examples include the personal leave provisions, the three paid days of personal leave, for which there is a list of rationale for why it can be used. Many organizations would already have language that would have that type of leave an employee could take.

Leave for victims of domestic violence is clearly an important issue for folks who are dealing with what is clearly an awful situation. In a lot of organizations, there is leave that currently exists that can be used for that reason. That creates a conflict. Then the question is: Is it cumulative? There is no language I can see in the bill that exempts organizations that may already have provisions that capture these important concerns. That's the concern we are raising.

If there could be some sort of qualifying language built into the bill so that for some of these new provisions, if there is already a provision in place in an organization that has been freely negotiated between management and labour, we believe it should supercede and the others should not apply.

Senator Eaton: I just want your opinion. Do you think with FETCO, and most employees having good, well-paying full-time jobs, is this legislation really necessary or is it more political than needed?

Mr. Hynes: That's a pretty loaded question.

Senator Eaton: Of course it is.

Mr. Hynes: I'm not going to take the fifth on that question. There are provisions in this legislation that we have difficulty finding evidence-based analysis to justify why they are required.

If the government believes there are pockets of vulnerable workers in the sector for which greater protection is required, I think that's perfectly legitimate. I do not believe the discussion paper and the consultation to date have pointed to a lot of examples where a clear justification has been shown that a problem exists that needs to be solved.

votre exposé. Vous avez dit qu'il y avait des conflits avec des clauses semblables qui existaient déjà dans des conventions collectives. Ensuite, vous avez formulé une recommandation. Pourriez-vous nous donner un peu plus d'explications pour nous permettre de mieux comprendre? Merci.

M. Hynes : La partie III du code vise à établir des normes du travail minimales. Tous s'entendent pour dire que c'est une bonne idée. Les problèmes qui surviennent en raison de certaines de ces modifications tiennent au fait que le gouvernement ajoute de nouvelles dispositions dont l'objet, au sein de certaines organisations, est déjà abordé dans une convention collective. Des exemples de cette situation touchent les dispositions relatives aux congés personnels, c'est-à-dire le congé personnel payé de trois jours pour des motifs précis, figurant dans une liste. De nombreuses organisations ont déjà des dispositions qui visent ce type de congé pouvant être pris par un employé.

Le congé pour victimes de violence familiale est, de toute évidence, une question importante pour les personnes qui doivent composer avec cette terrible situation. Dans bien des organisations, il existe déjà un type de congé qui peut être utilisé pour cette raison. Cela crée donc un conflit. On peut se demander si ces congés sont cumulatifs. À mon sens, le projet de loi ne contient aucune disposition qui exempte les organisations ayant déjà des mesures en place relativement à ces situations importantes. C'est la préoccupation que nous soulevons.

Nous demandons d'ajouter des conditions dans le projet de loi pour que certaines de ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas s'il existe déjà dans une organisation des mesures qui ont été négociées librement entre la direction et les employés. Nous sommes d'avis que ces mesures négociées devraient avoir préséance.

La sénatrice Eaton : Je cherche à connaître votre opinion. Croyez-vous que, vu la situation des membres de l'ETCOF et le fait que la plupart des membres du personnel de ces employeurs occupent de bons emplois, bien rémunérés et à temps plein, cette mesure législative est vraiment nécessaire ou qu'il s'agit plutôt d'une mesure de nature plutôt politique?

M. Hynes : C'est une question très tendancieuse.

La sénatrice Eaton : Bien évidemment.

M. Hynes : Je ne vais pas invoquer le cinquième amendement pour ne pas répondre à la question. Il y a des dispositions dans ce projet de loi dont nous avons de la difficulté à justifier l'adoption au moyen d'analyses fondées sur des données probantes.

Si le gouvernement est d'avis qu'il y a des travailleurs vulnérables dans le secteur qui nécessitent plus de protection, je crois que cela est légitime. Je ne suis pas d'avis que le document de discussion et les consultations menées jusqu'à maintenant ont mis en lumière beaucoup d'exemples qui montrent clairement qu'il existe un problème devant être réglé.

Senator Eaton: When the government appeared before us, they could not justify, either by data or research, why some of these things were needed. That's interesting you feel this way.

You mentioned the Canada Labour Code being changed to allow a certificate for sick leave to be provided by a health-care practitioner rather than a qualified medical practitioner. What does a health-care practitioner mean? What problems do you foresee this creating?

Mr. Hynes: It looks to us like the bill is trying to make more expeditious and seamless the obtaining of a "doctor's note" to justify sickness. We understand why there would be a motivation to do that. The problem I've heard from some of our member organizations is broadening the term to "health care practitioner" is going to allow professionals who may not have diagnosing qualifications to diagnosis sickness in places where they might not have the expertise to do. There are concerns we may have greater access to these sorts of notes, with less justification behind them.

Senator Eaton: Don't a lot of collective agreements have so many sick days per year in them — "you're allowed X number of sick days"?

Mr. Hynes: Yes. I can't speak to the specifics, because each is different. Some have moved way from "sick leave" and moved into short-term disability plans, but on the whole, the short answer is "yes."

Senator Eaton: Do they require a note? If I had that in my collective agreement, and I have the flu and I'm taking days that are all allowed to me by my collective agreement, do I have to come to you with the note?

Mr. Hynes: That varies depending on the agreement. Normally it is the case it would need to exceed a certain number of days before you hit that threshold.

The Chair: Thank you.

Ms. Waley, did you have something to add to that?

Ms. Waley: Nothing specific at this moment. Thank you.

Senator Munson: Thank you all.

You gave your report and statement. I'm not sure where the Canadian Bankers Association stands. You're applauding, you say a lot of things are already in place, the banks have been innovative and doing what they've been doing with employees. We're here to listen to recommendations. Mr. Hynes said the

La sénatrice Eaton : Quand les fonctionnaires du gouvernement sont venus témoigner devant notre comité, il n'ont pas réussi à justifier, que ce soit avec des données ou des résultats de recherche, certaines de ces modifications. Je trouve intéressant que vous soyez de cet avis.

Vous avez mentionné le fait que le Code canadien du travail sera modifié pour permettre que soit accepté un certificat d'un professionnel de la santé plutôt que d'un médecin qualifié afin de motiver un congé pour raisons médicales. Que signifie le terme professionnel de la santé? Selon vous, quels problèmes ce changement créera-t-il?

M. Hynes : À notre avis, on tente, par ce projet de loi, de rendre plus rapide et facile l'obtention « d'un billet du médecin » pour justifier une maladie. Nous comprenons ce qui pourrait motiver cette modification. Le problème soulevé par certains de nos membres tient au fait que l'élargissement de la portée du terme « professionnel de la santé» » permettra à des professionnels qui ne possèdent peut-être pas les qualifications ni l'expertise nécessaires pour poser un diagnostic de le faire quand même dans certaines situations. Nous sommes préoccupés par l'accès accru à ces types de billets, lesquels s'appuieront sur une justification moins solide.

La sénatrice Eaton : Bon nombre de conventions collectives ne contiennent-elles pas des dispositions précisant le nombre de jours de congé de maladie permis?

M. Hynes : Oui. Je ne peux parler de cas en particulier, parce que chaque convention est différente. Dans certains cas, on a délaissé les « congés de maladie » au profit de régimes d'invalidité à court terme, mais, dans l'ensemble, la réponse courte est « oui ».

La sénatrice Eaton : Les employés doivent-ils fournir un billet? S'il y avait une telle clause dans ma convention collective et que je m'absentais quelques jours, comme le permet ma convention collective, en raison d'une grippe, devrais-je apporter une note?

M. Hynes : Cela varie d'une convention collective à une autre. Habituellement, dans un tel cas, le congé devrait dépasser un certain nombre de jours avant que cette exigence s'applique.

La présidente : Merci.

Madame Waley, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

Mme Waley : Rien pour le moment. Merci.

Le sénateur Munson : Merci à tous.

Vous avez remis votre rapport et fait votre exposé. Je ne suis pas certain de la position de l'Association des banquiers canadiens. Vous saluez les changements, vous affirmez que beaucoup de choses sont déjà en place et que les banques ont fait preuve d'innovation et ont fait beaucoup de choses à l'égard de

train has left the station, but we can still try to persuade the government to do more, or less.

Where does the bank stand? I'm curious about that and am inviting you to give recommendations, if you have any.

Ms. Waley: I mentioned in my opening remarks, the Canada federal labour standards have not been updated since the 1960s. There was a review, the Arthurs report, in 2006. Those changes were not implemented at the time.

We applaud the government having undertaken this task of updating the code, recognizing the world of work has changed, the economy is much more global and technology changes. We acknowledge a lot of work has gone into making these changes.

Senator Munson: The government shouldn't be involved in telling the banks what to do? You're saying to us the banks have all of these things in place. I'm trying to figure out —

Ms. Waley: We do have a number of these changes in place in some of our banks. We're not saying the government should not be telling us what to do. We respect and comply with federal labour standards. Whatever the legislation ends up being, we will definitely comply.

Senator Munson: Thank you.

Mr. Hynes, at the beginning of the recommendations, you didn't say who was exempt. There are some organizations that are exempt. Then you said the list should be enlarged.

Who is exempt? Who else should be exempted?

Mr. Hynes: I think what you're referring to is —

Senator Munson: It's the first thing you said on recommendations, I think. You said eight, and it was the first thing you talked about.

Mr. Hynes: There is no list of exempted organizations. There are examples. In my third point to you, the one thing I noted was there are current regulations. For example, in the rail sector, there are Running-Trades regulations that set the hours of work and the working conditions within that sector. That's all approved by the minister through a process.

leurs employés. Nous sommes ici pour entendre des recommandations. M. Hynes a dit qu'il est trop tard, mais nous pouvons quand même essayer de convaincre le gouvernement d'en faire davantage, ou moins, selon le cas.

Quelle est la position des banquiers? J'aimerais le savoir et je vous invite à formuler des recommandations, si vous en avez.

Mme Waley : J'ai mentionné dans mon exposé que les normes du travail fédérales au Canada n'ont pas été mises à jour depuis les années 1960. On a mené un examen, dont a émané le rapport Arthurs, en 2006. Les modifications proposées n'ont pas été mises en œuvre à l'époque.

Nous félicitons le gouvernement d'avoir entrepris la mise à jour du code, pour tenir compte des changements survenus dans le monde du travail, du fait que l'économie s'est beaucoup plus mondialisée et que les technologies ont changé. Nous reconnaissons que beaucoup d'efforts ont été consentis pour apporter ces modifications.

Le sénateur Munson : Vous êtes d'avis que le gouvernement ne devrait pas dicter aux banques ce qu'elles doivent faire? Vous nous avez énuméré tout ce que les banques ont mis en place. J'essaie de comprendre...

Mme Waley : Un certain nombre de ces modifications sont déjà en place dans certaines banques. Nous ne disons pas que le gouvernement ne devrait pas nous dicter ce que nous devons faire. Nous respectons les normes du travail fédérales et nous y conformons. Peu importe les mesures législatives qui seront adoptées au bout du compte, nous nous y conformerons.

Le sénateur Munson : Merci.

Monsieur Hynes, au début de vos recommandations, vous n'avez pas précisé qui était exempté. Certaines organisations sont visées par des exemptions. Ensuite, vous avez dit qu'on devrait allonger la liste.

Qui est visé par des exemptions? Qui d'autre devrait l'être?

M. Hynes : Je crois que vous faites référence à...

Le sénateur Munson : C'est la première chose que vous avez dite dans vos recommandations, je crois. Vous avez mentionné le chiffre huit, et c'est la première chose dont vous avez parlé.

M. Hynes : Il n'y a pas de liste des organisations visées par des exemptions. Il y a des exemples. Dans le troisième point de mon exposé, j'ai relevé la réglementation actuelle. Par exemple, dans le secteur du transport ferroviaire, il existe une réglementation qui vise le personnel itinérant et qui précise le nombre d'heures de travail et les conditions de travail de ce secteur d'activités. Tout cela fait l'objet d'un processus d'approbation par le ministre.

At times, there will be inconsistencies between what the minister approves within that regulatory environment and what now will be articulated under Part III. We are asking for some language in the bill that will specifically acknowledge and permit those exemptions to occur. Otherwise, we will have a legal conflict from one set of regs to the next.

Senator Munson: The companies you mentioned are pretty successful companies. They seem to be making a profit most of the time and seem to be doing well. You mentioned to a previous senator about solving a problem that doesn't exist and driving up costs. Is it to the point when you're talking about workers that driving up these costs and benefits for the workers could put these companies in peril and put some of the smaller companies you represent out of business? Is it that dicey with all of these new things being proposed in this particular budget implementation bill?

On the one hand, we're concerned about workers and the rest of it, and on the other hand, employers from your testimony, have been doing good things to help workers in a healthier workplace.

Mr. Hynes: I'll answer that from two perspectives. First, you talked about small- and medium-sized employers. I would argue the cumulative effects of the changes that have been made in the labour portfolio over the past three years, I'm sure, are having a major impact on the overall business-cost structure of small- and medium-sized enterprises. That's my first point.

The second is around large organizations. The point I hope I've communicated today in reading through these comments is in large, sophisticated organizations that are within the federal sector, typically unionized, many of the terms and conditions of employment are the result of long-standing collective bargaining relationships. It's fair to say when those trade-offs are freely made and negotiated among the parties, we end up with a resulting workplace and set of workplace standards the parties agree is fair.

The point we're making is in changes such as those being proposed, the government is doing two things that will likely create a problem. One is potentially creating conflicts between the provisions already freely negotiated. The second is creating some arbitrary inflationary pressure at those bargaining tables.

Is it going to put companies out of business? It would probably be hyperbolic for me to engage in that sort of dialogue, but business costs matter in a globally competitive market place. Organizations are vigilant in terms of looking at the bottom line. When they make these trade-offs for what constitute the workplace standards, it's complicated when government then

Dans certaines situations, il y aura des incohérences entre ce que le ministre a approuvé pour cet environnement réglementé et les nouvelles dispositions de la partie III. Nous demandons de modifier le libellé du projet de loi pour préciser ces exemptions et les permettre. Sinon, il y aura des contradictions juridiques entre différents ensembles de règles.

Le sénateur Munson : Les entreprises dont vous avez parlé sont plutôt prospères. Elles ont l'air de réaliser des profits la plupart du temps; elles ont l'air de bien s'en sortir. Il a été question précédemment d'un problème qui n'existe pas et des coûts qui grimpent. Selon vous, la situation est-elle si grave que les dépenses supplémentaires pour les travailleurs et les avantages qu'on leur offre pourraient mettre en péril ces entreprises et même mener à la faillite certaines des petites entreprises que vous représentez? Avec les nouvelles dispositions proposées dans le projet de loi d'exécution du budget, le risque est-il si grand?

D'un côté, nous nous préoccupons du sort des travailleurs et de tous les autres intéressés, et de l'autre côté, vous dites dans votre témoignage que les employeurs ont fait de très bonnes choses pour aider les travailleurs à travailler dans un milieu sain.

M. Hynes : Je peux vous répondre selon deux points de vue. Premièrement, en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises, je suis convaincu que les modifications reliées au portefeuille du travail qui ont été faites au cours des trois dernières années ont un effet cumulatif majeur sur l'ensemble de la structure de coût des petites et moyennes entreprises. Voilà pour mon premier point.

Mon second point concerne les grandes organisations. Le message que je voulais faire passer dans mon témoignage était que, dans les grandes organisations modernes de la fonction publique, souvent syndiquées, bon nombre des conditions d'emploi sont le fruit d'une relation de négociation collective de longue date. Quand les concessions sont faites librement et par voie de négociation entre les parties, il est alors juste de dire que le résultat est un environnement de travail et des normes de travail qui conviennent aux deux parties.

Notre position est que, avec les modifications proposées, le gouvernement va probablement créer deux sortes de problèmes. Premièrement, il y a le risque de créer des conflits avec les dispositions qui ont déjà été négociées librement. Deuxièmement, il crée des pressions inflationnistes injustifiées pour ceux qui négocient.

Est-ce que cela veut dire que des entreprises vont mettre la clé sous la porte en conséquence? Je n'irai pas plus loin, mais il demeure que les coûts opérationnels ont de l'importance si nos entreprises veulent demeurer concurrentielles sur la scène internationale. Les organisations sont toujours vigilantes lorsqu'il est question de rentabilité. Les entreprises font

creates a different standard that may have an effect from an inflationary perspective.

Senator Omidvar: I have a question for each of our panellists. First, thank you all for being here.

Let me start with Ms. Waley. I read your brief. I must say I'm not used to getting such elegantly packaged material. I agree with Senator Munson that I'm not sure what to make of what you're saying. Let me ask you a practical question. I want to support what you said; namely, it is the financial services industry, particularly the banks, that have raised the bar on many issues of diversity and equity. I want to congratulate your members on that.

What in this bill is above and beyond the current policies within your membership? Is there anything in this bill that will require your members to go beyond what they are doing?

Ms. Waley: Some of our banks are doing some of the things in the bill. An example would be paid jury duty, sick days, paid medical leave, reservist leave and vacation entitlements.

There are certain things related to different procedures for complaints. There are provisions around retendering of contracts, things like that, and a new head of compliance and enforcement. Some of these are net new obligations.

Senator Omidvar: Do you have any comments on those? Do you think this is the right road to take or do you have some proposals?

Ms. Waley: We don't have any specific amendments. There are numerous changes in Bill C-86. Our members are assessing them and determining the impact on their businesses.

Senator Omidvar: At this point there is no vociferous opposition to any one particular measure?

Ms. Waley: No.

Senator Omidvar: Or support?

Ms. Waley: No.

Senator Omidvar: You're pretty neutral at this point.

des concessions relativement aux normes en milieu de travail et, lorsque le gouvernement vient changer la donne en créant de nouvelles normes, cela peut avoir un effet inflationniste.

La sénatrice Omidvar : J'ai une question à poser à chacun de nos témoins. Avant tout, merci d'être parmi nous.

Je m'adresserai à Mme Waley en premier. J'ai lu votre mémoire. Je dois avouer qu'on voit rarement des documents présentés avec autant d'élégance. Je dois cependant me faire l'écho du sénateur Munson; je ne suis vraiment pas sûre moi non plus de savoir comment interpréter ce que vous dites. Laissez-moi vous poser une question terre à terre. Je suis d'accord avec une chose que vous avez dite, à savoir que c'est l'industrie des services financiers — notamment les banques — qui a vraiment relevé la barre pour nombre d'enjeux liés à la diversité et à l'équité. Vos membres méritent mes félicitations.

Quelles sont les dispositions de ce projet de loi qui vont au-delà des politiques présentement appliquées par vos membres? Y a-t-il quelque chose dans ce projet de loi qui obligerait vos membres à redoubler d'efforts?

Mme Waley : Certaines de nos banques font déjà une partie de ce qu'il y a dans le projet de loi. Par exemple : les congés pour fonctions judiciaires, les congés de maladie, les congés payés pour raisons médicales, les congés pour réservistes et les droits de congé annuel.

Il y a aussi des dispositions prévoyant des procédures différentes pour le traitement des plaintes. Il y a des dispositions touchant aux nouveaux appels d'offres et d'autres choses du genre. On prévoit aussi un nouveau chef de la conformité et de l'application. Certaines de ces obligations sont complètement nouvelles.

La sénatrice Omidvar : Avez-vous des commentaires à ce sujet? Croyez-vous que c'est la bonne chose à faire, ou avez-vous des recommandations à nous faire?

Mme Waley : Nous n'avons pas de modifications précises à vous proposer. Il y a beaucoup de modifications proposées dans le projet de loi C-86. Nos membres sont en train de les analyser afin de cerner leurs effets sur leur entreprise.

La sénatrice Omidvar : Jusqu'ici, y a-t-il une opposition véhémente à une mesure en particulier?

Mme Waley : Non.

La sénatrice Omidvar : Du soutien, alors?

Mme Waley : Non.

La sénatrice Omidvar : Vous êtes donc ni pour ni contre, du moins pour l'instant.

Mr. Hynes, thank you for appearing again before this committee. I remember you from the cannabis days — we weren't smoking then.

I went on your website. I noticed you have 500,000 employees roughly. You said in your presentation that because most of your employees are well paid and are unionized, the protections are already there and that this bill targets 2 per cent or less. I don't have your brief in front of me and I'm trying to remember. However, 2 per cent of 500,000 is 10,000 people, if my math is right, and 10,000 people is 10,000 people. Can you tell us more about them? Are they primarily women? Are they primarily new entrants into the workforce? Do you have a demographic snapshot of this 2 per cent which is 10,000 people?

Mr. Hynes: I would say it's actually more than 10,000 people. The point I was making around 2 per cent was a data point to drive the point home that about 2 per cent of the jobs within the federal private sector — of which there are some 900 and some thousand — are involuntarily part time. I'm a part-time worker not by my own choice.

To me, that is probably a group of people who you would say are living in a precarious work world or are in a vulnerable situation. I don't know who they are. I think it's fair to say that most of them are not employed by organizations we represent because we represent large employers who offer the types of jobs I articulated earlier.

The point we're making around this number is the government is applying a lens to this problem to get to a very small group of people. I'm not saying 20,000 people or 17,000 people are not important because they are important. The point we're trying to make is maybe there is another way to solve that problem through a consultative effort to find out who those people are and what provisions might be put in place to ensure their minimum labour standards are at the right level. All that being said, even if these changes are all put forward as they are today, and those who are in vulnerable situations are covered by those changes, the request we have of you is there be some carve out or language added to the bill such that those who are not in that group would be exempt from some of these provisions. Our organizations are often exceeding these standards. These new rules are going to create conflicts when there is an assumption this new provision in Part III and the provision offered in the collective agreement are cumulative.

Monsieur Hynes, merci d'être venu témoigner à nouveau devant notre comité. Je me souviens de vous, c'était pendant notre étude sur le cannabis... nous ne fumions pas à l'époque.

J'ai consulté votre site web. J'ai remarqué que vous aviez environ 500 000 employés. Vous avez dit dans votre exposé que la plupart de vos employés sont bien rémunérés et sont syndiqués, et que par conséquent, ils jouissent déjà de mesures de protection, et que ce projet de loi s'appliquerait à au plus 2 p. 100 d'entre eux. Je n'ai pas votre mémoire sous les yeux, alors j'essaie de bien me souvenir. Si je ne me trompe, 2 p. 100 de 500 000 employés, cela fait 10 000, et 10 000 personnes, c'est quand même 10 000 personnes. Que pouvez-vous nous dire sur eux? S'agit-il principalement de femmes ou de nouveaux venus sur le marché du travail? Pouvez-vous nous dire, en gros, quel est le profil démographique de ces 10 000 personnes qui représentent 2 p. 100 de vos employés?

M. Hynes : En fait, je dirais qu'il s'agit de plus de 10 000 employés. Lorsque j'ai parlé des 2 p. 100, je voulais mettre ce point de pourcentage en relief, une donnée simple pour illustrer qu'environ 2 p. 100 des emplois relevant de la fonction publique fédérale sont à temps partiel, et pas par choix. On parle de 900 ou de 1 000... Donc, il y a des employés qui travaillent à temps partiel, et cela, indépendamment de leur volonté.

À mes yeux, il s'agit probablement d'un groupe qui affirmerait être en situation d'emploi précaire ou dans une position vulnérable. Je ne sais pas de qui il s'agit. Je ne crois cependant pas me tromper en disant que la plupart d'entre eux ne sont pas à l'emploi des organismes que nous représentons, étant donné que nous représentons de grands employeurs qui offrent le genre d'emplois dont j'ai parlé plus tôt.

Lorsque j'ai donné ce chiffre, je voulais dire que le gouvernement prend des mesures pour régler un problème qui concerne un tout petit groupe de gens. Loin de moi l'idée de dire que ces 20 000 ou 17 000 personnes ne sont pas importantes, parce qu'elles le sont. Le message que je veux faire passer, c'est qu'il y a peut-être une autre façon de régler le problème, par exemple au moyen de consultations visant à déterminer de qui il s'agit et à cerner les dispositions à mettre en place pour veiller à ce que ces personnes bénéficient de normes du travail minimales appropriées. Tout cela étant dit, si les modifications proposées sont adoptées telles quelles et qu'elles s'appliquent aux personnes en situation de vulnérabilité, nous vous demandons, dans ce cas, de prévoir une exception ou d'ajouter au projet de loi une disposition faisant en sorte que les personnes qui ne font pas partie de ce groupe soient exemptées de l'application de certaines de ces dispositions. Les organisations que nous représentons surpassent très souvent les normes. Ces nouvelles règles vont créer des conflits, parce que les gens vont tenir pour acquis que la nouvelle disposition de la partie III et la disposition prévue dans la convention collective sont cumulatives.

Senator Omidvar: Can you give us some context? Give me an example where a provision in this bill would create a conflict for the majority of the employers and employees in your association because they already have these or in fact it is better?

Mr. Hynes: Yes, I can give you many of them. This bill has two new provisions that allow for paid leave. One is around personal leave. There are requirements around when that can be drawn down, namely, three days of paid leave and also five days for victims of domestic violence. Those are both important issues. If the collective agreement has a leave that accommodates those concerns but the employee feels as though there is a bucket of leave here and a bucket of leave here, you've created a new cost for the employer community that we think is unfair.

Senator Omidvar: In a way, you're saying it could create double dipping.

Mr. Hynes: Yes.

Senator Omidvar: Can't that be resolved through agreements with your unions?

Mr. Hynes: It can't be resolved if the legislation specifically lays it out to the contrary or else we will end up in conflict, where grievances are filed because I want my three days of personal leave. I might say, "We have personal leave in the collective agreement." We're trying to be constructive. In terms of being constructive, can we add some language to the bill to accommodate those situations where there are provisions that already exist?

Senator Omidvar: You said you were going to get us your remarks, with possibly some language around changes you'd like to see.

Mr. Hynes: I will.

The Chair: We have time for a second round.

Senator Ravalia: My first question is for Mr. Hynes. Some of the companies you mention have operations outside of Canada and may have a more global outreach as well. If you were to compare the benefits being recommended in this bill, as compared to what happens in international jurisdictions, do you think we're putting ourselves at a disadvantage in terms of competitiveness?

Mr. Hynes: I wouldn't know. That's not a question I could answer. I wouldn't have the data to answer it.

Senator Ravalia: You wouldn't have a global sense; okay. To get back to your eight recommendations, if we were to pick the top three that you think would be most appropriate to apply in

La sénatrice Omidvar : Pouvez-vous nous donner un peu de contexte? Donnez-moi un exemple d'une disposition du projet de loi qui créerait un conflit entre la majorité des employeurs que vous représentez et leurs employés, parce que l'organisation leur accorde le même avantage ou un avantage supplémentaire?

M. Hynes : Oui. Je peux vous en donner beaucoup. Le projet de loi comprend deux nouvelles dispositions touchant les congés payés. La première concerne les congés personnels. Il y a des exigences par rapport à cela : on accorde trois jours de congé payé, et cinq jours pour les victimes de violence familiale. Les deux ont beaucoup d'importance. Maintenant, disons qu'il y a déjà des congés prévus pour ces deux problèmes dans la convention collective, qu'arrive-t-il si un employé se dit qu'il peut piger dans les deux banques de congé? Vous venez de créer un nouveau coût pour les employeurs, et nous croyons que c'est injuste.

La sénatrice Omidvar : En résumé, vous ne voulez pas que les gens puissent se servir deux fois.

M. Hynes : Oui.

La sénatrice Omidvar : Vos syndicats ne pourraient-ils pas régler cela dans leur convention collective?

M. Hynes : C'est impossible, pas si la loi va clairement dans l'autre sens; cela va mener à des situations de conflit, et les employés qui réclament leurs trois jours de congés personnels vont déposer des griefs. Je pourrais répondre : « Notre convention collective prévoit déjà des congés personnels. » Nous essayons d'être constructifs. Ce qui serait constructif, ce serait d'ajouter quelque chose au libellé du projet de loi pour régler les cas où des dispositions du même genre sont déjà en place.

La sénatrice Omidvar : Vous avez dit que vous alliez nous faire parvenir vos commentaires, probablement assortis des modifications que vous aimeriez voir dans le libellé.

M. Hynes : Je le ferai.

La présidente : Nous avons le temps pour un deuxième tour.

Le sénateur Ravalia : Ma première question s'adresse à M. Hynes. Certaines des entreprises que vous avez mentionnées exercent aussi leurs activités à l'extérieur du Canada; elles ont certainement un rayonnement international. Si vous aviez à comparer les avantages proposés dans le projet de loi à ce qui se fait à l'étranger, diriez-vous que nous sommes en train de nuire à notre compétitivité?

M. Hynes : Je ne sais pas. Je ne crois pas pouvoir répondre à cette question. Je n'ai pas de données sur lesquelles m'appuyer.

Le sénateur Ravalia : Vous n'en savez pas assez sur ce qui se fait à l'étranger, d'accord. Pour en revenir à vos huit recommandations, si vous aviez à en choisir trois, lesquelles

terms of being responsive to the needs of your constituents, which three areas do you see leading the pack?

Mr. Hynes: First, softening of the language in the bill that allows greater flexibility in situations where there is a threat of serious interference with the ordinary working of the employer's industrial establishment to allow for greater flexibility for the employer to have exemptions.

A good example is the 96-hour rule around shift changes. In 24/7 continuous operating organizations running on a schedule, four days' advance of a schedule can be tough, particularly when we have other provisions that kick in like flexible work arrangements or sick leave provisions. If employees can't be on shift, other employees have to be found. If that language could be made a bit more flexible, that would be very much appreciated.

Then the conversation I had with Senator Munson around where other regulations exist and if some language could be added to the bill to capture that.

Regarding leave provisions, if there could be some way to ensure that any leave provisions that currently exist within an organization are not stacked — if we could accommodate that — that would be constructive and helpful.

Senator Ravalia: My second question was with respect to your concern about alternative health practitioners providing notes. I think some of this has stemmed out of the fact there is such a shortage of primary care and family physicians and a potential lack of access that nurse practitioners have evolved into that role, often equally qualified and capable in terms of assessing both acuity and chronic illness states. If you were sure the practitioner was someone credible, and met Canadian standards in terms of conducting assessments that were appropriate to your various working groups, would that satisfy you, do you think?

Mr. Hynes: Yes, I think it would the way you described it. If there was a standard around the diagnosing of a condition, then that would seem reasonable.

[*Translation*]

Senator Mégie: My question is for Mr. Hynes. Many consultations were held to establish this budget. I want to know whether, during the consultations, you were already presented with a fait accompli in terms of all the provisions or whether you had broader issues to address. You could have made

seraient le mieux à même de répondre aux besoins des gens que vous représentez? Quels sont les trois domaines auxquels il faudrait accorder la priorité?

M. Hynes : Premièrement, il faudrait adoucir le libellé du projet de loi afin de laisser une plus grande flexibilité pour les cas où il y a un risque grave d'incompatibilité avec les conditions de travail habituelles prévues par l'employeur; il faut accorder aux employeurs suffisamment de flexibilité pour qu'ils puissent introduire des exceptions.

La règle des 96 heures relativement aux changements de quart est un bon exemple. Dans une entreprise opérationnelle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et qui doit suivre un certain horaire, un préavis de quatre jours n'est peut-être pas suffisant, en particulier lorsque d'autres dispositions entrent en ligne de compte, par exemple en ce qui a trait aux horaires de travail flexibles ou aux congés de maladie. Quand un employé ne peut pas se présenter à son quart de travail, l'employeur doit trouver d'autres employés pour le remplacer. C'est pourquoi nous vous serions reconnaissants d'adoucir un peu le libellé.

J'ai déjà mentionné qu'il faudrait ajouter quelque chose au libellé du projet de loi pour tenir compte des cas où il y a un dédoublement des dispositions, en réponse à une question du sénateur Munson.

Pour ce qui est des dispositions concernant les congés, il faudrait s'assurer par un moyen ou un autre que les dispositions sur les congés d'une organisation et celles du projet de loi ne sont pas cumulatives. Si vous pouviez prendre des mesures à cette fin, ce serait constructif et utile.

Le sénateur Ravalia : J'ai une autre question. Vous avez dit que vous êtes préoccupé de la possibilité qu'un autre praticien de la santé fournisse des certificats médicaux. Selon moi, en raison du manque de médecins de première ligne et de médecins de famille — et des problèmes d'accès aux soins de santé —, les infirmières et infirmiers praticiens ont fini par remplir leur rôle, et ils sont tout aussi qualifiés. Ils sont tout aussi capables d'évaluer le degré de gravité ou le caractère chronique d'une maladie. Si vous étiez certain que le praticien de la santé est quelqu'un de crédible qui se conforme aux normes canadiennes en matière d'évaluation, pour vos divers groupes d'employés, seriez-vous satisfait?

M. Hynes : Oui, de la façon dont vous le décrivez, je crois que oui. S'il y avait des normes encadrant les diagnostics, je crois que ce serait raisonnable.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Ma question s'adresse à M. Hynes. Pour en arriver à ce budget, il y a eu beaucoup de consultations. J'aimerais savoir si, lors des consultations, vous étiez déjà devant un fait accompli avec toutes les dispositions ou si vous aviez des questions plus larges auxquelles vous répondiez. Vous

recommendations such as the recommendations that you're making now. These recommendations would have been made earlier, even before the bill was prepared. How did the consultation proceed?

[*English*]

Mr. Hynes: That's a good question. We did. We were engaged quite extensively in all the lead up consultations. It was in March of last year we submitted a formal brief to government.

The way these consultations are managed is a discussion paper will be released to stakeholders with a series of themes, of ideas and concepts that might be contemplated. The government reaches out broadly within the stakeholder community online for everyday Canadians to submit comments, more formally with stakeholder groups such as the employer community or the labour movement, and others, who have existing relationships with the government.

The level of specificity included in the discussion paper is usually not that great. What the government is looking for in terms of the conversation is a discussion around general themes, trends, ideas and concepts. We don't get to see the legislation in draft form before it's released to know the specifics. We would have submitted quite an extensive brief and raised many of the concerns I'm raising today. In fact, the fundamental thematic concern we have raised around potential conflicts within the organization we have raised numerous times and specifically with the minister, one-on-one. We don't get to review the legislation. There is cabinet secrecy. The legislation gets released. Then we see it.

To your question, many of the provisions contained in here, we would have commented on them in the consultation but not necessarily with the level of specificity when it becomes legislation.

Senator Dasko: My question was very similar to Senator Mégie's question.

I apologize for being late to the session today. From what you have said, it makes a lot of sense that whether you use the concept of double-dipping, however it is described, if a company offers five days of leave for domestic violence and the law has six days, it would seem logical the employee would not be owed 11 days.

auriez pu faire des recommandations comme celles que vous faites maintenant. Ces recommandations auraient été faites plus tôt, avant même la rédaction du projet de loi. Comment s'est déroulé le mode de consultation?

[*Traduction*]

M. Hynes : C'est une bonne question, et c'est effectivement ce qui s'est passé. Nous nous sommes impliqués très activement dans tout ce qui a mené au processus de consultation. Nous avons envoyé notre mémoire officiel au gouvernement en mars de l'année dernière.

Je vous résume le déroulement du processus de consultation : un document de consultation comprenant tout un ensemble de thèmes, d'idées et de concepts qui pourraient être envisagés est envoyé aux intervenants. Le gouvernement envoie un appel général en ligne dans la communauté d'intervenants pour recevoir les commentaires des citoyens ordinaires du Canada, puis envoie une demande officielle aux groupes d'intervenants avec qui il a déjà des liens, par exemple les employeurs ou les syndicats.

Le niveau de détail, dans le document de consultation, est rarement très élevé. Le gouvernement cherche surtout à avoir une discussion et à obtenir des commentaires à propos de thèmes, de tendances, d'idées et de concepts généraux. Nous n'avons pas accès à l'ébauche du projet de loi, nous n'en connaissons pas les détails, du moins pas avant qu'il ne soit publié. Et si cela avait été le cas, nous aurions pu présenter un mémoire très exhaustif qui soulèverait un grand nombre des préoccupations dont j'ai parlé aujourd'hui. À dire vrai, nous avons soulevé de nombreuses fois nos préoccupations fondamentales par rapport aux conflits potentiels qui pourraient survenir à l'intérieur d'une organisation; nous avons même pu le faire dans le cadre d'une rencontre individuelle avec la ministre. Nous n'avons pas l'occasion d'examiner le projet de loi. C'est un secret ministériel. Nous pouvons l'examiner seulement après sa publication.

Pour répondre à votre question, dans le cadre de consultations, nous aurions fait des commentaires sur un grand nombre de ces dispositions, mais pas nécessairement avec autant de détail que quand il s'agit d'un projet de loi.

La sénatrice Dasko : Ma question est très similaire à celle de la sénatrice Mégie.

Je m'excuse d'être arrivée en retard à la séance d'aujourd'hui. D'après ce que vous dites, il est tout à fait logique que vous utilisiez le concept de cumul, peu importe comment on le décrit; si l'entreprise offre cinq jours de congé à une personne en raison de violence familiale et que la loi prévoit six jours, il semblerait logique que l'employé n'ait pas 11 jours de congé.

It seems like a very simple concept. How has the government responded to what, to me, seems a very common sense concern you have raised, and would seem to be solved very simply?

Mr. Hynes: There are specific provisions in the bill that speak to where collective agreement language exists, it will prevail. As an example, in the 96-hour notice required of shift changes. There are other provisions. The issue we raised does not flow through the entire bill.

Senator Dasko: I understand. That would seem to be simple to solve. Would the government listen to you? It's in parts of the bill. They obviously understand the concept. They have dealt with it in some parts. Can they not deal with it in the other parts of the bill? Maybe I'm coming at this from the outside. It would seem to be fairly easy.

Mr. Hynes: I agree with you. I would think it is solvable.

Senator Dasko: Good. That sounds great.

The Chair: Thank you very much. We have time for a few more questions. Before we go to Senator Seidman, I hear some of these measures already exist at some level in different organizations. I also hear the doubling of these measures, like we have said. I want to hear you, because we also heard the code has not been changed much since the 1960s.

Do you agree that some sort of a baseline of measures and changes are needed in that it should be all across, no matter what your specific organization is doing or not? This involves talking with the government to make sure that it doesn't double. Are we saying those measures are good in terms of making sure everybody gets some sort of a baseline of services?

Mr. Hynes: The short answer is yes, I agree with you. Two points: One, we think changes that are contemplated should be based on evidence-based analysis that demonstrate they are solving a problem. Second, as we have talked through many questions I have received today, it should accommodate practices that currently exist within organizations and within current collective agreement language.

The Chair: Thank you.

Cela semble être un concept très simple. Comment le gouvernement a-t-il réagi à ce qui, selon moi, semble, une préoccupation très normale à soulever et qui semblerait se régler très simplement?

M. Hynes : Il y a des provisions spécifiques dans le projet de loi qui précisent que, quand c'est inclus dans le libellé de la convention collective, celle-ci prévaudra. Comme dans le préavis de 96 heures nécessaire en cas de changements de quart, par exemple. Il y a d'autres dispositions. Les questions que nous soulevons ne concernent pas le projet de loi en entier.

La sénatrice Dasko : Je comprends. Le problème semble simple à résoudre. Le gouvernement vous écoutera-t-il? C'est dans certaines parties du projet de loi. Le gouvernement comprend évidemment le concept. En fait, il était dans certaines parties. Ne peut-il pas régler le problème dans les autres parties du projet de loi? J'ai peut-être un avis externe. Cela semble assez facile.

M. Hynes : Je suis d'accord avec vous. C'est un problème qui peut être réglé.

La sénatrice Dasko : Très bien. Cela semble très bien.

La présidente : Merci beaucoup. Nous avons assez de temps pour d'autres questions. Avant de passer à la sénatrice Seidman... Je comprends que certaines de ces mesures existent déjà, à divers degrés, dans différentes organisations. J'ai également entendu parler du dédoublement de ces mesures, comme nous avons dit. Je veux vous entendre là-dessus, car nous avons également entendu dire que le code n'a pas été modifié depuis les années 1960.

Êtes-vous d'accord sur le fait que des mesures et des changements de base sont nécessaires partout, peu importe l'activité de votre organisation? Cela suppose de discuter avec le gouvernement pour s'assurer que la mesure n'est pas double. Sommes-nous en train de dire que ces mesures sont bonnes parce qu'elles nous assurent que tout le monde a certains services de base?

M. Hynes : La réponse courte est oui, je suis d'accord avec vous. J'aimerais soulever deux points : le premier, c'est que nous pensons que les changements envisagés devraient refléter des analyses fondées sur des données probantes démontrant qu'ils régleront le problème. Le second point que nous avons abordé dans de nombreuses questions qu'on m'a posées aujourd'hui, c'est que les changements devront s'adapter aux pratiques qui existent actuellement dans les organisations et au libellé des conventions collectives actuelles.

La présidente : Merci.

Ms. Waley: In terms of your comment about everyone having a certain baseline level of entitlement, yes. Banks see ourselves as employers of choice. We strive to recruit and retain the best talent. We want to exceed those standards where we can.

The Chair: Thank you.

Senator Seidman: If I could just briefly come back to the consultation. I have a question to Mr. Hynes, but I would like to ask Ms. Waley: did you submit a brief to the government on the consultation? Did the bankers association do that?

Ms. Waley: We were involved in the consultations. We presented a written submission in 2017.

Senator Seidman: Did you make recommendations?

Ms. Waley: Our submission was quite high-level. We had three basic themes. The first was around clarity and just ensuring that legislation is clear so stakeholders can understand their obligations. We also talked about streamlining. For example, the complaints process. We talked about the need for flexibility given the changing nature of work, in particular flexible work arrangements, which the government has implemented through Bill C-63.

Senator Seidman: Okay. You're happy and you're feeling your recommendations have been taken in one way or another?

Ms. Waley: Well, definitely our recommendation around flexible work. Banks were already doing many of these things. We are still analyzing many of the other provisions.

Senator Seidman: Okay. Thank you.

Mr. Hynes, I would like to go back to the consultation process. You mentioned it right at the outset of your presentation. You obviously submitted a serious brief. Were very many of your recommendations accepted or implemented in this legislation?

Mr. Hynes: I have our brief here. We submitted this in March 2018, which was at the end of the consultation around potential Part III changes. The way the consultation and discussion paper was organized was, rather than ask for specific recommendations, to try to ask for your perspective on a series of issues. They asked questions around annual vacation, paid leave for personal reasons, meal breaks and rest periods, daily time off, right to disconnect, portable benefits and equal pay for equal work.

Mme Waley : En ce qui concerne votre commentaire selon lequel tout le monde dispose d'un certain niveau de droits de base, oui. Les banques nous voient comme des employeurs de choix. Nous nous efforçons de recruter et de garder les meilleurs talents. Nous voulons surpasser les normes.

La présidente : Merci.

La sénatrice Seidman : J'aimerais revenir brièvement sur la question des consultations. J'ai une question pour M. Hynes, mais j'aimerais demander une chose à Mme Waley : avez-vous présenté au gouvernement un mémoire sur la consultation? Est-ce que l'Association des banquiers canadiens l'a fait?

Mme Waley : Nous avons participé aux consultations. Nous avons présenté un mémoire écrit en 2017.

La sénatrice Seidman : Avez-vous formulé des recommandations?

Mme Waley : Notre mémoire était un mémoire assez général. Nous avons abordé trois thèmes fondamentaux. Le premier concernait la clarté, et nous voulions nous assurer que la loi est claire de sorte que les intervenants puissent comprendre leurs obligations. Nous avons également parlé de la rationalisation. Par exemple, le processus des plaintes. Nous avons parlé du besoin de flexibilité, étant donné la nature changeante du travail, en particulier des modalités de travail flexibles, que le gouvernement a adoptées avec le projet de loi C-63.

La sénatrice Seidman : D'accord. Êtes-vous satisfaits, et sentez-vous qu'on a tenu compte de vos recommandations d'une manière ou d'une autre?

Mme Waley : Eh bien, on a en effet tenu compte de nos recommandations sur la flexibilité du travail. Les banques font déjà beaucoup de ces choses. Nous examinons encore bien d'autres dispositions.

La sénatrice Seidman : D'accord. Merci.

Monsieur Hynes, j'aimerais revenir sur le processus de consultation. Vous en avez parlé dès le début de votre exposé. Vous avez manifestement présenté un important mémoire. Est-ce qu'un grand nombre de vos recommandations ont été approuvées ou mises en œuvre dans ce projet de loi?

M. Hynes : J'ai notre mémoire sous les yeux. Nous l'avons présenté en mars 2018, à la fin de la consultation sur les modifications potentielles de la partie III. La structure de la consultation et le document de discussion avaient été conçus de façon à réunir des points de vue sur une série de questions, plutôt que d'obtenir des recommandations spécifiques. Les questions concernaient les congés annuels, les congés payés pour raisons personnelles, les pauses repas et les périodes de repos, le temps libre, le droit à la déconnexion, les prestations transférables et le salaire égal à travail égal.

We went through each of these on a one-by-one basis and laid out our perspective on that particular issue. I would say one thing to the government's credit in terms of the way this has unfolded in the bill.

There are a number of provisions discussed in the consultation that have not found their way into the bill because the government conceded — and here I think they did hear us — that they were complicated enough that they probably require further study. These include the right to disconnect, for example, from your workplace when you're not on shift; the concept of portable benefits when you move from one employer to another; minimum wage. There are some examples they have decided to park, strike a technical committee of experts to look at as we move into the future over the next few months.

Senator Seidman: Okay. That's helpful. I want to change gears and get your opinion. We had the officials from the department yesterday. We talked about this newly created head of compliance enforcement. It was hard to understand the deletion of specific categories of positions, and all of it lumped into this head of compliance and enforcement with no real delineation of how that was then going to be directed into particular needs on the ground. I'm wondering if FETCO has an opinion or advice on this newly created head of compliance and enforcement?

Mr. Hynes: We haven't really dug into it in great detail. On the surface, it seems like a reasonable change: they will centralize the administration of compliance under the code and give an ADM level person within the department the ability to delegate that authority, to ensure compliance is managed more effectively. It seems reasonable to me. I see no reason to doubt why it would not be a reasonable approach.

Senator Seidman: I am going to ask you again, Mr. Hynes: There are a lot of very complex provisions now, changes in the Labour Code, and implications for companies and how they are going to comply with them. I would like to know how onerous you think it's going to be for the companies to track these things? How onerous is it going to be for employees to be educated?

Employees will need to know there are all these new aspects to the Labour Code. How do you see all that playing out?

Mr. Hynes: In terms of the education piece, one of the very positive things we can say about the federal sector is we have a very productive tripartite relationship in the way that the Canada Labour Code is managed. It is in partnership between government, through ESDC, the labour movement largely led by the Canadian Labour Congress and its affiliated unions, and then the employer community, through FETCO, the CBA and other

Nous avons examiné chacune de ces questions, une par une et nous avons formulé notre point de vue sur chaque question en particulier. La façon dont cela est repris dans le projet de loi est tout à l'honneur du gouvernement.

Un certain nombre de dispositions dont on a discuté pendant les consultations n'ont pas pu être ajoutées au projet de loi, car le gouvernement a admis — et je crois qu'il nous a entendus à ce sujet — que ces dispositions étaient assez compliquées et qu'elles nécessiteraient probablement une étude plus approfondie. Elles comprennent, par exemple le droit à la déconnexion de votre milieu de travail quand vous n'êtes pas en poste, le concept des prestations transférables quand vous changez d'employeurs, et le salaire minimum. Il a été décidé de mettre de côté certains exemples et de créer un comité technique d'experts qui étudiera ces cas au cours des prochains mois.

La sénatrice Seidman : D'accord. C'est utile. J'aimerais changer de sujet et avoir votre avis. Hier, nous avons discuté avec des représentants du ministère. Nous avons parlé de ce poste de chef de la conformité et de l'application nouvellement créé. Nous comprenons mal pourquoi il a fallu supprimer des groupes de postes spécifiques, et inclure tout cela dans ce poste de chef de la surveillance de la conformité, sans avoir une réelle définition de ce qui sera orienté vers les besoins particuliers sur le terrain. Je me demande si l'ETCOF a une opinion ou un conseil à formuler sur le poste de chef de la conformité et de l'application nouvellement créé ?

M. Hynes : Nous n'avons pas réellement approfondi cette question. À première vue, cela semble être un changement raisonnable : l'ETCOF centralisera l'administration de la conformité au titre du code et donnera à un sous-ministre adjoint du ministère la capacité de déléguer ce pouvoir, de s'assurer que la conformité est gérée de manière plus efficace. Cela me semble raisonnable. Il n'y a pas de raison de douter du caractère raisonnable de cette approche.

La sénatrice Seidman : Je vais réitérer ma question, monsieur Hynes : actuellement, il y a beaucoup de dispositions complexes et de changements dans le Code du travail, et il faut se demander comment les entreprises vont s'y conformer. J'aimerais savoir quel fardeau, selon vous, cela imposera aux entreprises pour faire le suivi de ces choses? Quel fardeau cet apprentissage imposera-t-il aux employés?

Les employés devront savoir que tous ces nouveaux aspects ont été ajoutés au Code du travail. Comment pensez-vous que cela se passera?

M. Hynes : En ce qui concerne l'éducation, l'une des choses très positives que nous pouvons dire au sujet du secteur fédéral, c'est que le Code canadien du travail est géré selon une relation tripartite très productive. C'est un partenariat entre le gouvernement, à savoir Emploi et Développement social Canada, le mouvement ouvrier, largement dirigé par le Congrès du travail du Canada et ses syndicats affiliés, et la communauté des

organizations. In terms of that communication piece, I think we work pretty well together to ensure we're all heading in the same direction.

In terms of the changes, individually they don't really set our hair on fire. It's the potential implications, as we have discussed today, when there are hiccups underneath the changes. That's the kind of language we're looking for.

I think if we can accommodate some of those concerns as we have raised, and I will raise specifically in the written comments to you, we should be fine.

Senator Seidman: Excellent, thank you.

The Chair: Thank you. Ms. Waley, did you have something to add to that?

Ms. Waley: I'm okay, thank you.

Senator Omidvar: Ms. Waley, I'm going to get back to you. Because you're such leaders in the kind of context we're talking about, can you think about something that you wish would have been in the bill, a measure — based on your membership and the many employees in your membership — that has worked well, a promising practice, that you would like to recommend to us?

Ms. Waley: One area where we think the bill could have gone further with has to do with hours of work. Currently in the code, there is a limit of a maximum of 48 hours of work per week. We thought it might be beneficial to extend that to accommodate employees who have a legitimate interest in working longer for extra income, for on-the-job training, for professional development. But the caveat would be the employee could refuse to work more than the 48 hours. We think that is in line with this whole notion of more flexibility in the workplace.

Senator Omidvar: That's helpful; thank you. Mr. Hynes, you said — it sort of tweaked my interest — you would like to see the reference to equal pay for work of equal value removed. Did you say that?

Mr. Hynes: No.

Senator Omidvar: What did you say?

Mr. Hynes: We would like to see the reference for equal pay for equal work removed. Equal work for equal value is pay equity. We're supportive. That's a different conversation. The provision around equal pay for equal work will limit an employer's ability to pay employees at different rates if they have different status within the organization, full-time, part-time

employeurs, à savoir l'ETCOF, l'ABC et diverses autres organisations. En ce qui concerne la partie communication, je pense que nous travaillons assez bien ensemble pour nous assurer que nous allons tous dans la même direction.

Quant aux changements, pris séparément, il n'y a pas de quoi déchirer sa chemise. Comme nous en avons discuté aujourd'hui, il s'agit des répercussions potentielles, des problèmes qui seraient cachés derrière les changements. C'est ce genre de libellé que nous cherchons.

Je pense que si nous pouvons régler certaines des préoccupations que nous avons soulevées, et dont je parlerai plus spécifiquement dans les commentaires écrits que je vous ferai parvenir, ça devrait bien aller pour nous.

La sénatrice Seidman : Excellent, merci.

La présidente : Merci. Madame Waley, aviez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Waley : Non, merci.

La sénatrice Omidvar : Madame Waley, je vais revenir à vous. Comme vous êtes des chefs de file dans ce genre de contexte, y a-t-il quelque chose que vous auriez aimé retrouver dans ce projet de loi, une mesure — selon vos membres et les nombreux employés qui font partie de votre association — qui a bien fonctionné, une pratique prometteuse, que vous voudriez bien nous recommander?

Mme Waley : Nous pensons que l'un des aspects que le projet de loi aurait pu approfondir concerne les heures de travail. Actuellement, dans le Code, la limite est fixée à 48 heures de travail par semaine. Nous pensons qu'il pourrait être bénéfique d'augmenter ce nombre d'heures afin de tenir compte des personnes qui ont un intérêt légitime à travailler plus longtemps pour toucher un revenu supplémentaire, pour suivre une formation en cours d'emploi ou pour leur perfectionnement professionnel. Mais, les employés pourraient refuser de travailler plus de 48 heures. Nous pensons que cela concorde bien avec cette notion de flexibilité en milieu de travail.

La sénatrice Omidvar : C'est utile; merci. Monsieur Hynes, vous avez dit que — et cela a en quelque sorte piqué ma curiosité — vous voudriez supprimer la mention de salaire égal pour un travail de valeur égale. Avez-vous dit cela?

M. Hynes : Non.

La sénatrice Omidvar : Qu'avez-vous dit?

M. Hynes : Nous aimerions supprimer la mention à travail égal, salaire égal. Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est l'équité salariale. Nous soutenons ce principe. C'est un autre débat. La disposition sur le salaire égal à travail égal limitera la capacité de l'employeur de payer différemment les employés selon le statut qu'ils ont dans l'organisation, c'est-

or seasonal, for example. It's a common practice today that there might be variable rates of pay depending on the level of experience the person has, the skill set they bring to the job, the tenure they might have with the organization. This bill will prohibit that and will create a provision for jobs that are in essence the same, the same rate of pay has to apply.

Senator Omidvar: Again this goes back to the 2 per cent. Would this not help them? I'm assuming temporary, seasonal, part-time employees will be paid less than permanent employees. Am I right in making that assumption?

Mr. Hynes: I don't know that for a fact. My sense is that's likely true. There would be variable rates of pay depending on an individual's status with the organization.

Senator Omidvar: But the bill gets to the heart of this inequity by levelling the playing field.

Mr. Hynes: What the employer community would say to that is flexibility is our first preference, and when that cannot be provided, that the criteria under which there might be some exceptions to that rule be broadened. There is some criteria in the bill right now. It's very short. Our argument would be there could be some variation, based on the level of experience of that employee, the skill set they bring to the job, the tenure they have had with the organization and these sorts of things.

Senator Omidvar: I will think about that, thank you.

The Chair: I do not see any more questions for this second round. We are running out of time. On that note I will thank you very much. Thank you to our witnesses. It has been very helpful for us.

Colleagues, we are ready to begin with our next witness from the Canadian Labour Congress, Chris Roberts, National Director, Social and Economic Policy, Canadian Labour Congress. Welcome, Mr. Roberts. I remind you of seven minutes for your opening statement. It will be followed by questions. I invite you to begin.

Chris Roberts, National Director, Social and Economic Policy, Canadian Labour Congress: Thank you very much, chair. Good afternoon, honourable senators. It's a real pleasure to be with you today. Thank you so much. Our president, Hassan Yussuff, who was scheduled to be here sends his regrets. He wanted to appear before you as well.

In my introductory remarks, I will restrict my comments to Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4.

à-dire les employés à temps plein, à temps partiel ou saisonniers. De nos jours, c'est une pratique courante, il peut y avoir des taux de salaire variables selon l'expérience de la personne, l'ensemble des compétences qu'elle apporte au poste, son ancienneté au sein de l'organisation. Ce projet de loi interdira tout cela et créera une disposition pour que les mêmes taux de salaire s'appliquent aux emplois qui sont essentiellement les mêmes.

La sénatrice Omidvar : Une fois encore, cela revient aux 2 p. 100. Cela ne les aidera-t-ils pas? Je suppose que les employés temporaires, saisonniers et à temps partiel seront payés moins que les employés permanents. Ai-je raison de supposer cela?

M. Hynes : Je ne pourrai pas l'affirmer. Je pense que c'est probablement vrai. Il y aura des taux de salaire variables selon le statut de la personne dans l'organisation.

La sénatrice Omidvar : Mais ce projet de loi touche au cœur de l'inégalité en uniformisant les règles.

M. Hynes : Ce que la communauté des employeurs dirait à ce sujet, c'est qu'elle préfère la flexibilité et, quand elle est impossible, qu'il faudrait élargir le critère qui permet de prévoir certaines exceptions à la règle. Actuellement, il y a quelques critères dans le projet de loi. C'est très court. Notre argument serait qu'il pourrait y avoir certaines variations, fondées sur le niveau d'expérience de l'employé, de l'ensemble des compétences apportées au poste et de son ancienneté au sein de l'organisation, ce genre de choses.

La sénatrice Omidvar : Je vais y réfléchir, merci.

La présidente : Il n'y a plus de questions pour cette seconde série. Nous allons manquer de temps. Sur ce, je vous remercie beaucoup. Je remercie les témoins. Cela nous a été très utile.

Chers collègues, nous sommes prêts à accueillir notre prochain témoin, M. Chris Roberts, directeur national, Politiques sociales et économiques du Congrès du travail du Canada. Bienvenue, monsieur Roberts. Je vous rappelle que vous avez sept minutes pour votre déclaration préliminaire, après quoi nous passerons aux questions. Je vous invite à commencer.

Chris Roberts, directeur national, Politiques sociales et économiques, Congrès du travail du Canada : Merci beaucoup, madame la présidente. Bonjour, mesdames et messieurs. C'est un véritable plaisir d'être avec vous aujourd'hui. Je vous en suis très reconnaissant. Notre président, Hassan Yussuff, qui devait être ici, vous demande d'excuser son absence. Il désirait également comparaître devant vous.

Dans ma déclaration liminaire, je m'en tiendrai aux sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4.

First, however, I want to commend the government for several measures found elsewhere in this bill. The CLC is especially pleased to see the federal Pay Equity Act finally introduced. Working women have been calling for this legislation for decades. This historic legislation will put women in the federal sector on a path toward equal pay for work of equal value. I also congratulate the government for repealing the Public Sector Equitable Compensation Act.

I'll turn in my remarks to Division 15 of the bill. The CLC welcomes the government's measures strengthening federal labour standards. Bill C-86's changes to Part III of the Canada Labour Code are, in our opinion, much-needed and long overdue.

Since the comprehensive Arthurs commission report was published in 2006, federal labour standards have lagged behind provincial improvements. More importantly, they have failed to keep pace with significant changes in the world of work and employment.

We applaud the prohibition on pay discrimination on the basis of employment status. I welcome the opportunity, perhaps in questions, to correct some of the errors made by the previous witness in this regard.

Temp agency workers will be entitled to equal treatment in the bill. In our view, the new equal treatment protections in the code will complement and reinforce the new Pay Equity Act. Banning discrimination based on employment status will benefit low-income workers, women, workers of colour and newcomers to Canada. These workers are more likely to be employed in part-time, temporary, casual and seasonal work.

In our view, these protections should be extended to include a prohibition on discrimination based on date of hire, similar to Quebec's provisions in their labour standards legislation. This would not interfere with seniority provisions as a bona fide justification for paid differentials. I would be pleased to provide to the committee language and concrete recommendations to that effect.

We are pleased that victims of family violence will now be entitled to five paid days of leave. However, we don't see the rationale for introducing a three-month eligibility requirement for accessing paid family violence leave.

Paid leave is essential for working women coping with domestic violence. For women who need this leave, reintroducing barriers to access makes no sense. We recommend the committee eliminate this eligibility requirement.

Toutefois, je veux d'abord féliciter le gouvernement pour plusieurs mesures qui se trouvent ailleurs dans le projet de loi. Le CTC est particulièrement heureux de voir que la Loi sur l'équité salariale du gouvernement fédéral a enfin été présentée. Les travailleuses réclament cette loi depuis des décennies. Ce projet de loi de portée historique placera les femmes du secteur fédéral sur la voie du salaire égal pour un travail de valeur égale. Je félicite également le gouvernement d'avoir abrogé la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public.

Permettez-moi d'aborder la section 15 du projet de loi. Le CTC accueille les mesures du gouvernement qui renforcent les normes du travail fédérales. Le projet de loi C-86 apporte à la partie III du Code canadien du travail des modifications qui sont, à notre avis, tout à fait nécessaires et fort attendues.

Depuis la publication en 2006 du rapport exhaustif du commissaire Arthurs, les normes du travail fédérales sont à la remorque des améliorations provinciales. Plus important encore, elles n'ont pas suivi le rythme des changements importants dans le monde du travail et de l'emploi.

Nous saluons l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur la situation d'emploi. Je me réjouis d'avoir l'occasion, peut-être pendant la période de questions, de corriger certaines erreurs commises par le témoin précédent à cet égard.

Les employés d'une agence de placement temporaire auront droit à un traitement égal dans le projet de loi. À notre avis, les nouvelles protections de l'égalité de traitement dans le code compléteront et renforceront la nouvelle Loi sur l'équité salariale. L'interdiction de la discrimination salariale fondée sur la situation d'emploi profitera aux travailleurs à faible revenu, aux femmes, aux travailleurs de couleur et aux nouveaux arrivants au Canada. Ces travailleurs sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel ou un emploi temporaire, occasionnel ou saisonnier.

Selon nous, ces protections devraient être élargies pour comporter une interdiction de la discrimination fondée sur la date d'embauche, semblable aux dispositions du Québec dans sa Loi sur les normes du travail. Cela ne nuirait pas aux dispositions sur l'ancienneté à titre de motif justifiable pour les inégalités salariales. Je serai heureux de fournir au comité un libellé et des recommandations concrètes à cet égard.

Nous sommes ravis que les victimes de violence familiale aient maintenant droit à cinq jours de congé payé. Cependant, nous ne comprenons pas l'ajout d'une période d'admissibilité de trois mois afin d'accéder au congé payé pour violence familiale.

Le congé payé est essentiel pour les travailleuses qui sont victimes de violence familiale. Pour les femmes qui ont besoin de ce congé, le rétablissement d'obstacles à l'accès à ce congé est insensé. Nous recommandons que le comité élimine cette exigence.

Bill C-86 provides important protections for non-unionized workers in a contract retendering. That said, we feel the government missed the chance to stop employers from terminating bargaining rights and cutting the wages and benefits of unionized workers by flipping contracts. We urge the government to take steps to ensure all workers are treated fairly in such situations.

We have specific recommendations to provide to the committee to improve these provisions of Bill C-86.

Bill C-86 makes further improvements to the Wage Earner Protection Program. We are pleased the maximum payment will rise to the equivalent of seven weeks maximum insurable earnings under the Employment Insurance program. This new maximum will apply with respect to bankruptcies or receiverships dating back to February 27, 2018, the date of the 2018 federal budget. Importantly, the Wage Earner Protection Program will apply to liquidations under the Companies' Creditors Arrangements Act, CCAA, or proposals under the Bankruptcy and Insolvency Act, without a bankruptcy or a receivership. This means in cases like the Sears Canada liquidation, workers would receive some protection under the WEPP program.

The CLC supports the EI parental sharing benefit enacted in Division 8 of this bill. We support the dedicated "use it or lose it" parental leave for the non-birthing parent. Research suggests that designated leaves for fathers, along with higher wage replacement rates, increase the take up of parental leave amongst fathers. Unfortunately, the wage replacement rate for parental benefits under the EI program is too low. At 55 per cent, or at 33 per cent if the family chooses to extend the shared leave to 18 months, we are concerned that taking leave may be unaffordable for many families and there may be weak take up of the benefit as a result.

Finally, Division 21 of Part 4 legislates the poverty reduction act targets. It is important to have a concrete target for poverty reduction against which progress can be measured. It should be pointed out it is well within the means of a country as rich as Canada to eliminate poverty, not merely reduce it. In our view, Canada should embrace the bold but feasible vision of eradicating the scourge of poverty. Thank you once again for the opportunity to be here. I look forward to your questions.

The Chair: Thank you. We will begin with the Deputy Chair, Senator Seidman.

Le projet de loi C-86 fournit des protections importantes pour les travailleurs non syndiqués dans le cadre d'un appel d'offres. Cela dit, nous croyons que le gouvernement a raté l'occasion d'empêcher les employeurs de mettre fin aux droits de négociation et de réduire les salaires et les avantages sociaux de travailleurs syndiqués en rétrocédant des contrats. Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures pour s'assurer que tous les travailleurs sont traités équitablement dans de telles situations.

Nous avons des recommandations précises à fournir au comité en vue d'améliorer ces dispositions dans le projet de loi C-86.

Le projet de loi C-86 améliore encore davantage le Programme de protection des salariés. Nous sommes heureux de l'augmentation du paiement maximal pour qu'il atteigne l'équivalent de sept semaines du maximum de la rémunération assurable sous le régime du Programme d'assurance-emploi. Le nouveau paiement maximal s'appliquera aux faillites ou aux séquestres remontant jusqu'au 27 février 2018, date du budget fédéral de 2018. Plus important encore, le Programme de protection des salariés s'appliquera aux liquidations en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, la LACD, ou aux propositions concordataires sous le régime de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité, sans une faillite ou un séquestre. Cela veut dire que, dans les cas comme la liquidation de Sears Canada, les travailleurs recevraient une certaine protection grâce au Programme de protection des salariés.

Le CTC appuie la prestation parentale partagée de l'assurance-emploi édictée à la section 8 du projet de loi. Nous soutenons le congé parental « à utiliser ou à perdre » destiné au parent qui n'a pas donné naissance. La recherche montre que les congés attribués aux pères, en plus des taux de remplacement du salaire plus élevés, augmentent l'utilisation du congé parental par les pères. Malheureusement, le taux de remplacement du salaire pour les prestations parentales prévu par le Programme d'assurance-emploi est trop faible. Avec un taux de 55 p. 100, ou de 33 p. 100 si la famille choisit de prolonger le congé partagé jusqu'à 18 mois, nous craignons que nombre de familles n'aient pas les moyens de prendre ce congé, ce qui pourrait entraîner un faible recours à la prestation.

Enfin, la section 21 de la partie 4 légifère les cibles fixées par la Loi sur la réduction de la pauvreté. Il est important d'établir une cible concrète en matière de réduction de la pauvreté, à partir de laquelle les progrès peuvent être mesurés. Il convient également de préciser qu'un pays aussi riche que le Canada a les moyens d'éliminer la pauvreté, non pas seulement de la réduire. À notre avis, le Canada devrait poursuivre l'objectif audacieux, mais réalisable d'enrayer le fléau de la pauvreté. Je vous remercie encore une fois de nous avoir donné l'occasion de vous parler aujourd'hui. J'ai hâte de répondre à vos questions.

La présidente : Merci. Nous allons commencer par la vice-présidente, la sénatrice Seidman.

Senator Seidman: Thank you, Mr. Roberts, for your presentation. You began by saying there were errors in the previous presentations. I want to ask you about collective agreements and potential conflicts with existing collective agreements and that cumulative factor.

I had a particular interest in hearing you say something about that — we all had a particular interest — but if there are other issues could we please hear about them?

Mr. Roberts: First, with respect to the equal treatment provisions in Bill C-86 which apply generally and also to temporary help agencies.

Equal treatment is expected now for workers of different employment status — part-time, seasonal, casual and the like — provided they work in the same industrial establishment, they provide substantially the same kind of work, the work requires substantially the same skill, effort and responsibility and the work is performed under similar working conditions. It's not a provision that ignores differences in wages due to seniority, to merit, to the quality and quantity of employee output and any other reasons set out in the regulations. It simply prohibits paying a worker less for the same work that involves the same skill and with the same quality and quantity in the same workplace simply because they're part-time rather than full time. We think that introduces a much needed and particularly welcome equity into the workplace, especially when you consider that women are far more likely to be in part-time positions and low-income workers and workers of colour, according to the research, are less likely to be in full-time full-year employment. We think those provisions will reinforce some of the other equity-building measures this government has undertaken.

With respect to collective agreements, there is a provision in the code right now — it is not in Bill C-86; it exists in the Canada Labour Code Part III — section 168(1.1), which provides that Divisions 2, 4, 5 and 8 of the act do not apply in conditions in which there is a collective agreement in place, provided that the provisions in those collective agreements are at least as favourable as provided in Part III of the code. The intent is precisely as was described. The Canada Labour Code Part III establishes minimum standards in what has been historically a relatively highly unionized jurisdiction with large unionized employers and collective agreement provisions that exceed those minimum standards in Part III of the code.

La sénatrice Seidman : Merci, monsieur Roberts, de votre exposé. Vous avez commencé par dire que le témoin précédent avait commis des erreurs. J'aimerais vous parler de conventions collectives et de conflits potentiels avec les conventions collectives actuelles et les facteurs cumulatifs.

Je m'intéresse particulièrement à ce que vous avez à dire là-dessus — cela nous intéresse tous —, mais s'il existe d'autres problèmes, pourriez-vous nous en faire part?

M. Roberts : Il y a d'abord les dispositions sur l'égalité de traitement dans le projet de loi C-86 qui s'appliquent de façon générale et également aux agences de placement temporaire.

On s'attend maintenant à l'égalité de traitement pour les travailleurs ayant différentes situations d'emploi — à temps partiel, saisonniers, occasionnels et autres —, pourvu qu'ils travaillent dans le même établissement, qu'ils exécutent un travail qui est essentiellement le même, que les exigences du travail sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités et que le travail est exécuté dans des conditions de travail comparables. Il ne s'agit pas d'une disposition qui fait fi des différences salariales attribuables à l'ancienneté, à une distinction basée sur le mérite, à la quantité ou à la qualité de la production de l'employé et à tout autre critère prévu par règlement. Elle interdit simplement de verser à un travailleur un salaire moindre pour le même travail qui suppose les mêmes compétences et la même quantité ou qualité dans le même milieu de travail simplement parce qu'il travaille à temps partiel plutôt qu'à temps plein. Nous croyons que cela amène une équité très nécessaire et qui est la bienvenue dans le milieu de travail, particulièrement lorsqu'on tient compte du fait que les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel et d'être des travailleuses à faible revenu et des travailleuses de couleur, selon la recherche, et moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein pendant toute l'année. Nous croyons que ces dispositions renforceront certaines des autres mesures de renforcement de l'équité que ce gouvernement a prises.

Quant aux conventions collectives, une disposition du paragraphe 168(1.1) du code — elle ne figure pas dans le projet de loi C-86, mais dans la partie III du Code canadien du travail — précise que les sections 2, 4, 5 et 8 de la loi ne s'appliquent pas dans des conditions où il y a une convention collective en place, pourvu que les dispositions de la convention collective soient au moins aussi favorables que ce qui est prévu par la partie III du code. L'intention est précisément celle qui a été décrite. La partie III du Code canadien du travail établit des normes minimales dans ce qui a été par le passé un pays relativement très syndicalisé avec de grands employeurs syndiqués et dispositions de conventions collectives qui dépassent les normes minimales de la partie III du code.

What's changing is those minimum standards are becoming more important as the nature of work and employment evolves, as unionization declines and as precarious work — and here I include full-time employment, which can be low-wage and precarious — becomes more prevalent. These changes are more relevant now than ever. They simply underpin terms and conditions in the collective agreement. They don't override or even necessarily compound.

Senator Seidman: If I could clarify, you said Divisions 2, 4, 5 and 8. What we heard from FETCO was it's okay. There are some areas in the labour code where there has been specification — I think that's what we heard — the cumulative effect won't be in force; the conflicts will be dealt with. There are other parts of the labour code now and the new additions or changes are not dealt with in the same way. My sense from what I heard from FETCO is they would like to see an overriding clause that says in the case where the current collective agreement already deals with this issue, it isn't meant to be cumulative as long as it's dealt with in at least that fashion.

Mr. Roberts: He used two examples: domestic violence leave and paid personal leave.

Unions are only now starting to bargain domestic violence leave provisions in collective agreements in a widespread fashion. To the extent those provisions exist in a collective agreement and they provide for at least five days of paid leave and 10 days in total, the changes to Part III of the code contained in Bill C-86 with respect to the domestic violence leave have no relevance. They're not stacked on top. That's clear.

The collective agreement provision is the provision that applies. That says five paid days and 10 unpaid days. It's the same with paid personal leave. If there is a provision bargained in the collective agreement that provides at least five days, the first three of which are paid, that is the provision.

If it provides less, then the Canada Labour Code Part III provisions would apply. It's simply a matter of either/or.

As well, it wasn't mentioned that under the equal treatment provisions in Bill C-86 — both of them — there are provisions that grandfather for two years any collective agreement provisions that fail to comply with those new requirements. The bill contemplates the complexities of phasing in important new protections for workers in a collective bargaining context.

Senator Seidman: Thank you.

Ce qui change, c'est que ces normes minimales deviennent plus importantes, puisque la nature du travail et de l'emploi évolue, la syndicalisation diminue et le travail précaire est de plus en plus répandu — et j'inclus ici les emplois à temps plein qui peuvent être précaires et offrir un faible salaire. Ces changements sont plus que jamais pertinents. Ils sous-tendent simplement les conditions de la convention collective. Ces dispositions ne l'emportent pas sur la convention collective ni ne l'amplifient.

La sénatrice Seidman : J'aimerais apporter une précision; vous avez dit les sections 2, 4, 5 et 8. ETCOF nous a dit que c'était acceptable. Le code du travail précise à certains endroits — je crois que c'est ce que nous avons entendu — qu'il n'y aura pas d'effet cumulatif; les conflits seront traités. Les ajouts ou les changements qui sont apportés dans d'autres parties du code du travail ne sont pas traités de la même façon. Ce que j'ai cru comprendre de l'organisme, c'est qu'il aimerait qu'on adopte une disposition de dérogation qui prévoirait que, dans le cas où la convention collective actuelle régit déjà la question, il ne devrait pas y avoir d'effet cumulatif, du moment qu'elle fait au moins l'objet du même traitement.

M. Roberts : Il a donné deux exemples : le congé pour violence familiale et le congé personnel payé.

Dans le cadre des conventions collectives, les syndicats viennent seulement de commencer à négocier de façon généralisée des dispositions relatives au congé pour violence familiale. Dans la mesure où ces dispositions font partie d'une convention collective et qu'elles prévoient au moins cinq jours de congé payé et dix jours au total, les modifications de la partie III du code figurant dans le projet de loi C-86 relatives au congé pour violence familiale n'ont pas d'importance. Elles ne sont pas ajoutées aux autres. C'est clair.

C'est la disposition de la convention collective qui s'applique. Elle précise cinq jours de congé payé et dix jours de congé non payé. C'est la même chose avec le congé personnel payé. À la suite de négociations, si une disposition est ajoutée à la convention collective et prévoit au moins cinq jours de congé, dont les trois premiers sont payés, ce sera la disposition.

Si elle prévoit moins de jours, alors les dispositions de la partie III du Code canadien du travail s'appliqueraient. Il s'agit simplement d'une question de « si » et de « ou ».

Également, on n'a pas mentionné que, selon les dispositions de l'égalité de traitement dans le projet de loi C-86 — les deux —, des dispositions maintiennent les droits acquis pour deux ans de toutes les dispositions de convention collective qui ne se conforment pas aux nouvelles exigences. Le projet de loi tient compte des complexités de l'adoption progressive d'importantes nouvelles protections des travailleurs dans le cadre de négociations collectives.

La sénatrice Seidman : Merci.

[*Translation*]

Senator Mégie: I saw that you congratulated the government for some things, such as the regularization of wages in temporary help agencies. Is that correct?

Mr. Roberts: Yes.

Senator Mégie: Okay.

In the health care world, nurses and practical nurses often use these agencies. The approach is very well established. It helps them accommodate their family life, and so on. They work the hours that they want to work, which is why they prefer giving their availability to these agencies.

Once everything has been regularized, what will happen to this type of underground work? The nurses may no longer be able to work for these agencies. The agencies may disappear given that they make money from the wage difference. How will this affect the future of these temporary help agencies?

[*English*]

Mr. Roberts: Can you clarify the nature of the agencies you're describing? Are they temp agencies?

[*Translation*]

Senator Mégie: I'm talking about temporary help agencies.

[*English*]

Mr. Roberts: It's a good question. What those provisions of Bill C-86 do are twofold. One, they restrict temporary help agencies from exploiting workers they send to clients. They prohibit charging fees and essentially charging the employee for placement or the opportunity to work with the client and the like. That is welcome. I don't see that affecting workers in those situations.

With respect to the equal treatment provisions that require temporary help agencies to ensure their employees are paid the same amount as the client is paying workers in their workplace for the same work, and with all of those criteria, it's going to bring to light the kind of exploitation and inequality that has existed in many triangular employment arrangements whee a temp agency is involved.

It falls to an employee in a non-unionized setting to bring the complaint forward. We think that's going to be a real challenge for non-union workers. It's up to the worker in those situations to

[*Français*]

La sénatrice Mégie : J'ai noté que vous avez félicité le gouvernement à l'égard de certains points, comme celui de la régularisation en ce qui a trait aux salaires au sein des agences de placement temporaire. Ai-je bien compris?

M. Roberts : Oui.

La sénatrice Mégie : D'accord.

Dans le monde de la santé, les infirmières et les infirmières auxiliaires font fréquemment appel à ces agences. C'est une approche qui est très ancrée dans les mœurs et qui permet d'accommoder la famille, et cetera. Elles travaillent les heures qu'elles veulent travailler, et c'est pourquoi elles préfèrent offrir leur disponibilité à ces agences.

Une fois que tout cela sera régularisé, qu'arrivera-t-il de ce genre de travail *underground*? Les infirmières ne pourront peut-être plus travailler pour ces agences, puisque ces dernières pourraient disparaître étant donné qu'elles font des profits avec cette différence de salaire. Selon vous, quel impact cela aura-t-il sur l'avenir de ces agences de placement?

[*Traduction*]

M. Roberts : Pouvez-vous préciser la nature des agences que vous décrivez? S'agit-il d'agences de placement temporaire?

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Je parle des agences de placement temporaire.

[*Traduction*]

M. Roberts : C'est une bonne question. Les dispositions du projet de loi C-86 comptent deux volets. D'abord, elles empêchent les agences de placement temporaire d'exploiter les travailleurs qu'elles envoient aux clients. Elles leur interdisent d'imposer des frais et essentiellement d'en percevoir de l'employé pour son placement ou la possibilité de travailler avec le client, et ainsi de suite. C'est une bonne chose. Je ne crois pas que cela nuira aux travailleurs qui se trouvent dans ces situations.

Quant aux dispositions sur l'égalité de traitement qui obligent les agences de placement temporaire à s'assurer que leurs employés reçoivent le même salaire que celui que le client verse aux travailleurs de son entreprise pour le même travail, et avec tous ces critères, cela mettra en lumière le type d'exploitation et d'inégalité qui existait dans nombre d'ententes d'emploi tripartites conclues par une agence de placement temporaire.

Dans un milieu non syndiqué, il incombe à l'employé de déposer une plainte. Nous pensons que ce sera un véritable défi pour les travailleurs non syndiqués. Il revient au travailleur dans

bring a complaint forward to their employer if they feel there is an imbalance. That's a very challenging context in which workers will raise complaints. It's an asymmetrical power relationship.

It's unclear what the likely impact will be. Compliance enforcement and assessment will be a large part of whether these new labour standards are effective in improving the conditions of workers. I hope what happens is workers are able to stay in the employment in which they are employed, if they wish to stay employed, but to do so in a situation that pays them no less than other workers who are doing the same work, rather than driving them into other employment or underground.

[*Translation*]

Senator Mégie: How can we ensure that the agencies comply with the act in this area? What authority can take care of implementing the act?

[*English*]

Mr. Roberts: Good question. The 2006 Arthurs commission report, *Fairness at Work*, devoted considerable attention to the issue of compliance. It argued, I think persuasively, there won't be a high level of compliance with federal labour standards until there are significant penalties for violations of labour standards, on the one hand, and a significant investment in the government's labour program's compliance inspection and enforcement.

That is a key unresolved question in the parts of Bill C-86 that deal with the new head of compliance and enforcement. A key consideration is going to be staffing and investment in an inspectorate that can ensure that employers know there are consequences if they violate labour standards.

There is a lot on educating employers and working with employers to ensure they know about their obligations. There is evidence to assess whether compliance is working. Every few years, Statistics Canada completes a federal jurisdiction workplace survey. That survey tracks compliance with a whole series of laws and obligations in the federal context — federal and private sector. It shows what you might expect: Large workplaces of the sort that FETCO represents — telecommunications, transportation — are more likely to observe and comply with federal labour standards.

It's the smaller companies those large companies often contract with that are less likely to have a policy on sexual harassment in the workplace, which all workplaces are supposed

ces situations de présenter une plainte à son employeur s'il croit qu'il y a un déséquilibre. C'est un contexte très difficile dans lequel les travailleurs formuleront des plaintes. Il s'agit d'un rapport de force asymétrique.

On ne sait pas ce que seront les répercussions possibles. L'application et l'évaluation de la conformité joueront un grand rôle à savoir si ces nouvelles normes de travail améliorent efficacement les conditions des travailleurs. J'espère que les travailleurs seront en mesure de conserver l'emploi qu'ils occupent s'ils désirent continuer à travailler, mais dans une situation où ils reçoivent un salaire équivalent à celui des autres travailleurs qui accomplissent le même travail au lieu d'être forcés à trouver un autre emploi ou à travailler au noir.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Comment s'assurer que les agences respectent la loi à cet égard? Quelle instance pourra s'occuper de la mise en vigueur de cette loi?

[*Traduction*]

M. Roberts : C'est une bonne question. Le rapport de la Commission Arthurs de 2006, intitulé *Équité au travail*, a accordé une attention considérable à la question de la conformité. Il a fait valoir, de façon convaincante à mon avis, que le niveau de conformité aux normes du travail fédérales ne sera pas élevé tant qu'il n'y aura pas d'importantes pénalités imposées pour les violations des normes du travail, d'une part, et un investissement important dans l'inspection et l'amplification de la conformité au Programme du travail du gouvernement.

Il s'agit d'une question clé qui n'est pas réglée figurant dans les parties du projet de loi C-86 qui portent sur le nouveau chef de la conformité et de l'application. Une considération principale sera la dotation et l'investissement dans un service d'inspection qui peut s'assurer que les employeurs savent qu'il y a des conséquences s'ils violent les normes du travail.

Il y a beaucoup à faire pour éduquer les employeurs et travailler avec eux pour s'assurer qu'ils sont au courant de leurs obligations. Il existe des données probantes permettant d'évaluer si la conformité donne de bons résultats. À intervalles de quelques années, Statistique Canada réalise un sondage sur les milieux de travail de compétence fédérale. Ce sondage permet de vérifier la conformité à toute une série de lois et d'obligations dans le contexte fédéral — le secteur fédéral et le secteur privé. Cela montre ce à quoi vous pouvez vous attendre : les grands milieux de travail du genre de l'ETCOF — les télécommunications, le transport — sont plus susceptibles de respecter les normes du travail fédérales.

Ce sont les petites entreprises avec lesquelles ces grandes entreprises concluent souvent des contrats qui sont moins susceptibles d'avoir une politique sur le harcèlement sexuel

to have. They are less likely to be living up to the requirements of federal labour standards.

We do have an evidence base. We just need a greater investment, in my opinion, in ensuring staffing and resources are available to apply the new federal labour standards in an effective fashion.

[*Translation*]

Senator Mégie: Thank you.

[*English*]

Senator Omidvar: Thank you for being with us.

I noticed you were in the room while we were hearing the witness testimony from the other two witnesses. I wonder if you would comment on the point of view put forward around pay discrimination on the basis of employment status. FETCO talked about competency. That does make sense, but at the same time, you want to make sure there's equal opportunity for all.

Does this bill find the right balance, or do you think it does too much on either side?

Mr. Roberts: It does protect pay differentials on the basis of seniority, merit and criteria you would expect to be legitimate, bona fide grounds for justifying pay differentials, many which are enshrined in collective agreements, like seniority.

We think the equal treatment provisions could have gone further to include not just rates of wages but also benefits and total compensation.

In Saskatchewan, employers above a certain size have to ensure benefits are extended to part-time workers, as well, if they are extended to full-time workers. That's not included in these equal treatment provisions and it's an issue with the pay equity act as well. It's not a total compensation question. It's wages. We think they could have gone further in this regard.

With respect to tenure, if that means date of hire, we think there is reason not to allow pay differentials on the basis of date of hire, as Quebec has prohibited, because that allows employers to implement two-tier arrangements whereby new employees coming in, typically younger employees, will never be able to rise to the same rate of wages that existing employees enjoy based on a certain level of seniority. There are two different, permanent classes of wage rates. If those employees are performing the same work in the same industrial establishment

en milieu de travail, ce que tous les milieux de travail sont censés avoir. Elles sont moins susceptibles de se conformer aux exigences des normes du travail fédérales.

Nous disposons d'une base de données probante. À mon avis, nous avons simplement besoin d'un investissement accru pour que l'on puisse s'assurer d'avoir le personnel et les ressources nécessaires pour appliquer les nouvelles normes du travail fédérales de façon efficace.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Merci.

[*Traduction*]

La sénatrice Omidvar : Merci d'être avec nous.

J'ai remarqué que vous étiez dans la salle pendant que nous entendions les témoignages des deux autres témoins. J'aimerais savoir ce que vous pensez du point de vue formulé concernant la discrimination salariale fondée sur la situation d'emploi. L'ETCOF a parlé de compétence. C'est logique, mais, en même temps, vous voulez vous assurer qu'il y a des chances égales pour tous.

Ce projet de loi trouve-t-il le bon équilibre, ou pensez-vous qu'il en fait trop des deux côtés?

M. Roberts : Il protège les différences salariales attribuables à l'ancienneté, au mérite et à des critères que l'on peut considérer comme étant légitimes, des motifs justifiant de bonne foi les différences salariales, dont bon nombre sont inscrites dans les conventions collectives, comme l'ancienneté.

Nous pensons que les dispositions relatives à l'égalité de traitement auraient pu aller plus loin et inclure non seulement les taux de salaire, mais également les avantages sociaux et la rémunération totale.

En Saskatchewan, les employeurs dont l'entreprise dépasse une certaine taille doivent s'assurer que les avantages sociaux s'appliquent également aux travailleurs à temps partiel, s'ils s'appliquent aux travailleurs à temps plein. Ce n'est pas inclus dans ces dispositions sur l'égalité de traitement et c'est aussi un problème dans la Loi sur l'équité salariale. Ce n'est pas une question de rémunération totale. C'est une question de salaire. Nous pensons qu'on aurait pu aller plus loin à cet égard.

En ce qui concerne la permanence, si cela veut dire la date d'embauche, nous croyons qu'il y a lieu de ne pas permettre de différences salariales en fonction de celle-ci, comme cela a été interdit au Québec, étant donné que cela permet aux employeurs de mettre en œuvre des systèmes à deux vitesses selon lesquels les nouveaux employés qui arrivent, généralement des employés plus jeunes, ne pourront jamais atteindre le même taux de salaire qu'ont les employés actuels bénéficiant d'une certaine ancienneté. Il existe deux catégories différentes et permanentes

under the same conditions, et cetera, they ought to be paid the same. Young people shouldn't be paid less simply because they are young and simply because of the dynamics in that workplace. We think they could have gone further in some respects.

Senator Omidvar: Perhaps you can help me clarify. You talked about seniority being protected in most bargaining agreements. Then you're talking about tenure. Are they not the same, tenure and seniority?

Mr. Roberts: Seniority is explicitly protected in Bill C-86 in the equal treatment provisions. That's clear and explicit in the law. That is not an issue here. Employers who justify pay differentials purely on the basis of seniority have no problem.

If FETCO means, by tenure, simply when someone is arriving in the workplace, I don't know if that's the case, but I'm simply drawing a distinction between seniority and date of hire. Seniority is protected; date of hire is not included.

Senator Omidvar: We need some clarification. I wonder if my colleagues agree that I'm swimming a little here between tenure and seniority. Are they not the same thing?

The Chair: Could you maybe give an example?

Senator Eaton: I thought tenure was an academic thing where you're employed forever, whereas seniority is a matter of just how long you've been in the job and where you are in the hierarchy.

Mr. Roberts: I think the two meaningful categories are the ones I laid out. The meaningful categories of equal treatment are the ones included in Bill C-86: seniority, which has a definite meaning in collective agreements, but also in workplace law and employment law; and the issue of two-tier agreements or orphan clauses, as they are called in the Quebec arrangement, which set up two different categories of workers with no common understanding of seniority across those categories of employees. Does that make sense?

Senator Omidvar: I'm going to think about it.

The Chair: Maybe we can go further on the second round.

We have time for a second round.

de taux de rémunération. Si les employés exécutent le même travail dans le même établissement industriel, dans les mêmes conditions et ainsi de suite, ils devraient recevoir la même rémunération. Les jeunes ne devraient pas être moins payés simplement parce qu'ils sont jeunes et simplement en raison de la dynamique du milieu de travail. Nous pensons qu'on aurait pu aller plus loin à certains égards.

La sénatrice Omidvar : Peut-être pouvez-vous m'aider à y voir plus clair. Vous avez dit que l'ancienneté était protégée dans la plupart des conventions collectives. Vous parlez ensuite de permanence. Ne s'agit-il pas de la même chose, la permanence et l'ancienneté?

M. Roberts : L'ancienneté est explicitement protégée dans le projet de loi C-86, dans les dispositions sur l'égalité de traitement. C'est établi clairement et explicitement dans la loi. Ce n'est pas un problème en l'occurrence. Les employeurs qui justifient les différences salariales uniquement en fonction de l'ancienneté n'ont aucun problème.

Si, selon l'ETCOF, la permanence est simplement lorsque quelqu'un commence à travailler quelque part, je ne sais pas si c'est le cas, mais je fais simplement une distinction entre l'ancienneté et la date d'embauche. L'ancienneté est protégée; la date d'embauche n'est pas incluse.

La sénatrice Omidvar : Nous avons besoin d'éclaircissement. Je me demande si mes collègues sont d'accord, mais je ne comprends pas trop la différence entre la permanence et l'ancienneté. N'est-ce pas la même chose?

La présidente : Pourriez-vous donner un exemple?

La sénatrice Eaton : Je croyais que la permanence était un terme universitaire signifiant qu'on est employé à vie, alors que l'ancienneté est une question de temps passé à occuper un poste et du niveau dans la hiérarchie.

M. Roberts : Je pense que les deux catégories significatives sont celles que j'ai présentées. Celles de l'égalité de traitement sont celles qui sont incluses dans le projet de loi C-86 : l'ancienneté, qui a un sens précis dans les conventions collectives, mais également en droit du travail; et la question des systèmes à deux vitesses ou des clauses de disparité de traitement, comme on les appelle dans le cadre de l'entente que le Québec a conclue, qui créent deux catégories différentes de travailleurs, sans compréhension commune de l'ancienneté dans ces catégories d'employés. Est-ce que cela a du sens?

La sénatrice Omidvar : Je vais y réfléchir.

La présidente : Nous pourrions peut-être aller plus loin à la deuxième série de questions.

Nous avons le temps pour une deuxième série de questions.

Senator Ravalia: Thank you, Mr. Roberts. This may be way out there: Are there any provisions under the Labour Code or labour standards for seasonal migrant labourers, who may be a particularly vulnerable group?

Mr. Roberts: That's a terrific question. Migrant workers are, to my knowledge, not specifically mentioned in Part III of the Canada Labour Code or anywhere in the code. There are provincial labour standards statutes that specifically protect migrant workers. The Canada Labour Code does not have that. It could very well and should be amended to specify protections for that particularly vulnerable group of workers.

Senator Ravalia: I'm thinking of the demographic in my own province, where we've had an influx of not only migrants but people awaiting their refugee claims and status and so on. These individuals are often targeted by a variety of different labour groups, often providing service at well below minimum wage but afraid to say anything because they come from societies where they are absolutely terrified of anything to do with the law. I think it extends into that realm, as well. It's a bit disconcerting.

Senator Omidvar: Thank you, Senator Ravalia, you tweaked my interest there. This might not be in the bill, but this bill does propose amendments to the Employment Insurance Act. My information on EI benefits for migrant workers — and I think I heard a change there some time ago — is migrant workers and their employers pay into EI, but because they are seasonal migrant workers they do not derive any benefits, which is like free money for someone else which you have paid into. I find that incredibly unjust. Can you enlighten us as to whether that provision has been changed?

Mr. Roberts: No, it has not been changed. The EI parental benefits were denied to migrant workers under the previous administration and have not been restored. That is a demand of the Canadian Labour Congress to have that injustice rectified.

There is a broader problem in the EI program with regard to regular benefits, as well. It's very difficult for migrant workers under the Temporary Foreign Worker Program, for instance, to gain access to those benefits they are paying for. You are absolutely right.

It's a long-standing grievance. It is a subsidy from migrant workers, some of the poorest paid and most vulnerable workers in Canadian society, and it ought to be addressed as part of the

Le sénateur Ravalia : Je vous remercie, monsieur Roberts. Ma question n'est peut-être pas dans le même ordre d'idée. Le Code du travail ou les normes du travail contiennent-ils des dispositions pour les travailleurs migrants saisonniers, qui peuvent constituer un groupe particulièrement vulnérable?

M. Roberts : C'est une excellente question. À ma connaissance, les travailleurs migrants ne sont pas expressément mentionnés dans la partie III du Code canadien du travail ni ailleurs dans le code. Il existe des lois provinciales sur les normes du travail qui protègent spécifiquement les travailleurs migrants. Le Code canadien du travail ne prévoit rien à cet égard. Il pourrait très bien être modifié en vue de préciser les mesures de protection dont peut se prévaloir ce groupe de travailleurs particulièrement vulnérable, et il devrait l'être.

Le sénateur Ravalia : Je pense à la démographie de ma propre province, où nous avons eu un afflux non seulement de migrants, mais également de personnes en attente quant à leur demande d'asile et à leur statut de réfugié, entre autres. Ces personnes sont souvent la cible de divers groupes de travailleurs, et fournissent souvent des services à un salaire bien inférieur au salaire minimum, mais elles craignent d'en parler parce qu'elles viennent de sociétés où elles sont complètement terrifiées par tout ce qui touche à la loi. Je pense que cela s'étend également à ce domaine. C'est un peu déconcertant.

La sénatrice Omidvar : Je vous remercie, sénateur Ravalia, vous avez éveillé mon intérêt. Ce n'est peut-être pas dans le projet de loi, mais ce dernier propose des modifications à la Loi sur l'assurance-emploi. Mes renseignements sur les prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs migrants — et je crois qu'il y a eu un changement il y a quelque temps — sont que les travailleurs migrants et leurs employeurs cotisent à l'assurance-emploi, mais comme ils sont des travailleurs migrants saisonniers, ils ne reçoivent aucune prestation, ce qui revient à cotiser de l'argent pour une autre personne. Je trouve cela incroyablement injuste. Pouvez-vous nous dire si cette disposition a été modifiée?

M. Roberts : Non, cela n'a pas été modifié. Les prestations parentales de l'assurance-emploi ont été refusées aux travailleurs migrants sous l'administration précédente et n'ont pas été rétablies. Le Congrès du travail du Canada a demandé que cette injustice soit réparée.

Il y a aussi un problème plus vaste dans le programme d'assurance-emploi en ce qui concerne les prestations régulières. Il est très difficile pour les travailleurs migrants dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, par exemple, d'avoir accès aux prestations pour lesquelles ils cotisent. Vous avez tout à fait raison.

C'est un grief de longue date. Il s'agit d'une subvention de la part des travailleurs migrants, certains des travailleurs les plus pauvres et les plus vulnérables de la société canadienne, et il

general crisis of access to EI regular benefits that exists in this country.

Senator Omidvar: I worked on this file a few years ago on a commission out of Ontario. When we explored this, the solution was that migrant workers and their employers, if they cannot receive benefits, they should not pay into the pool. They should be exempt. And the counter-argument, which prevailed, was that it creates an unnecessary incentive for employers to hire from a migrant labour pool. That was the rationale behind paying into the pool: we keep a level playing field so migrant workers are not unnecessarily preferred over other workers because it costs the employer less money.

Does my memory serve me right?

Mr. Roberts: Yes. Our position is that all workers, and increasingly in an era of growing uncertainty and likelihood of income shocks at some point in a working lifetime, need an employment insurance program, like EI. Rather than dismantling that, we need to address the problem of access and the level of benefits that is denying more and more unemployed workers that benefit of having a safety net if they lose their employment.

Instead of creating these contradictions and these misguided incentives by creating categories of workers that would lead to all sorts of negative outcomes, we would much prefer to see those workers who are now paying into the system derive the benefit of what they are paying for.

The competition and the perverse outcomes you have just described are also addressed in Bill C-86 with respect to misclassification. There is a measure in the changes to the code which would explicitly prohibit employers from classifying employees as self-employed or independent contractors for the purposes of escaping their obligations under federal labour standards. There are also tax implications from their doing so.

When telecommunication companies in the federal sector call their employees independent contractors, there are enormous tax savings from CPP contributions, EI, health and safety, and the like. This bill goes some distance toward putting the onus on the employer to demonstrate the employee is in fact not an employee, but an independent contractor. It could have gone much further. They could have added a definition of employee to

faudrait s'y attaquer dans le cadre de la crise générale de l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi qui a cours au Canada.

La sénatrice Omidvar : J'ai travaillé sur ce dossier il y a quelques années dans le cadre d'une commission à l'extérieur de l'Ontario. Lorsque nous avons exploré la question, la solution était que les travailleurs migrants et leurs employeurs, s'ils ne peuvent pas recevoir de prestations, ne devraient pas cotiser au fonds commun. Ils devraient en être exemptés. En outre, l'argument contraire, qui a prévalu, était que cela incite indûment les employeurs à embaucher des travailleurs migrants. C'est la raison pour laquelle ils cotisent au fonds commun : pour rester sur un pied d'égalité afin que les travailleurs migrants ne soient pas indûment préférés aux autres travailleurs parce que cela coûte moins cher à l'employeur.

Est-ce que ma mémoire est bonne?

M. Roberts : Oui. Nous sommes d'avis que tous les travailleurs, et de plus en plus à une époque d'incertitude croissante et de probabilité de chocs de revenu à un moment donné de leur vie active, ont besoin d'un programme d'assurance-emploi, comme celui que nous avons. Plutôt que de démanteler cela, nous devons nous attaquer au problème de l'accès et du niveau de prestations qui empêche de plus en plus de chômeurs de bénéficier d'une sécurité du revenu s'ils perdent leur emploi.

Au lieu de créer ces contradictions et ces incitatifs malavisés en mettant en place des catégories de travailleurs qui entraîneraient toutes sortes de résultats négatifs, nous préférerions de loin que les travailleurs qui cotisent maintenant au système retirent les prestations pour lesquelles ils paient.

La concurrence et les effets pervers que vous venez de décrire sont également abordés dans le projet de loi C-86 en ce qui concerne la classification inappropriée. Dans les modifications au code, il y a une mesure qui interdirait explicitement aux employeurs de classer les employés comme travailleurs autonomes ou entrepreneurs indépendants dans le but de se soustraire à leurs obligations en vertu des normes du travail fédérales. Un tel agissement entraîne également des répercussions fiscales.

Lorsque les entreprises de télécommunications du secteur fédéral appellent leurs employés des entrepreneurs indépendants, elles réalisent d'énormes économies d'impôt à l'égard des cotisations au RPC, à l'assurance-emploi, à la santé et à la sécurité, et ce genre de chose. Le projet de loi va jusqu'à imposer à l'employeur le fardeau de démontrer que l'employé n'est pas un employé, mais un entrepreneur indépendant. Il aurait pu aller

Part III of the code. There is no definition of what an employee is and is not in Part III of the code. There is an inherent ambiguity. We would like to have seen formal recognition of employees who are nominally termed independent or contractors of some sort, but who are in fact dependent on the employer, and are for all intents and purposes employees.

The Chair: Thank you. Before you go, I would like to ask one question to help me and maybe my colleagues with some perspective. Our previous witnesses both mentioned in the organizations they represented many of these measures were already in place, and maybe even at a better level. It gave the impression those measures were not going to affect not that large a group.

I was interested in knowing your take on that.

Mr. Roberts: I think one of the reasons the labour standards in the Canada Labour Code were not modernized in any significant degree since the 1960s is precisely because the federally regulated industries have historically been highly unionized with strong collective agreements. Minimum standards for non-unionized workers were more or less an afterthought.

That world has changed. What we see today, not only are those same employers contracting out and taking advantage of weaknesses in labour market regulation to take advantage of precarious and vulnerable workers, but also unionized jobs themselves are under pressure. We are seeing declining rates of union representation. We are also seeing more of the characteristics of precarious employment in full-time employment at large companies. It's well-timed and important to begin to shore up those minimum standards which will help all workers. There is no question there is significant precarious work being done in the federal sector. One only need to look at the film, TV, screen, media and new media industry to see as precarious employment as one would find in any provincial industry or sector. That's just one industry. Look at workplaces, look in the financial services industry, in the back offices and clerical work. You will find growing precarious work in the federal sector. This is important legislation. It is needed. It's overdue, and it's well-timed.

The Chair: Thank you very much. You have been helpful today. Thank you for being here. I remind you the committee is meeting twice tomorrow at 10:30 and 2:30. We will be hearing tomorrow from the following organizations: The Canadian

beaucoup plus loin. On aurait pu ajouter une définition du terme « employé » à la partie III du code. Il n'y a pas de définition de ce qu'est ou n'est pas un employé dans cette partie du code. Il y a une ambiguïté inhérente. Nous aurions aimé qu'il y ait une reconnaissance formelle des employés qu'on qualifie théoriquement d'indépendants ou d'entrepreneurs, mais qui dépendent en fait de l'employeur et qui sont, tout compte fait, des employés.

La présidente : Je vous remercie. Avant que vous ne partiez, j'aimerais poser une question pour m'aider, ainsi que peut-être mes collègues, à mettre les choses en perspective. Nos témoins précédents ont tous deux mentionné que bon nombre de ces mesures étaient déjà en place dans les organisations qu'ils représentaient, et peut-être même à un meilleur degré. Cela donnait l'impression que ces mesures n'allaient pas toucher un groupe aussi important.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Roberts : Je pense que l'une des raisons pour lesquelles les normes du travail du Code canadien du travail n'ont pas été modernisées de façon significative depuis les années 1960 est précisément parce que les industries sous réglementation fédérale ont toujours été fortement syndiquées et disposaient de conventions collectives solides. Les normes minimales pour les travailleurs non syndiqués étaient plus ou moins le fruit d'une réflexion après coup.

Ce monde a changé. Ce que nous voyons aujourd'hui, ce ne sont pas seulement ces mêmes employeurs qui sous-traitent et profitent des faiblesses de la réglementation du marché du travail pour profiter des travailleurs en situation précaire et vulnérables, mais ce sont également les emplois syndiqués eux-mêmes qui subissent des pressions. Nous constatons une baisse des taux de représentation syndicale. Nous voyons également de plus en plus les caractéristiques de l'emploi précaire dans les emplois à temps plein dans les grandes entreprises. Il est grand temps de commencer à renforcer ces normes minimales qui aideront tous les travailleurs, c'est primordial. Il ne fait aucun doute qu'il y aura beaucoup de travail précaire qui se fera dans le secteur fédéral. Il suffit de regarder l'industrie du cinéma, de la télévision, des écrans, des médias et des nouveaux médias pour constater que l'emploi est aussi précaire que dans toute industrie ou secteur à l'échelle provinciale. Ce n'est qu'une industrie parmi tant d'autres. Regardez les milieux de travail, regardez dans l'industrie des services financiers, dans les services administratifs et le travail de bureau. Vous trouverez de plus en plus d'emplois précaires dans le secteur fédéral. Il s'agit d'une mesure législative importante. C'est nécessaire. Cela aurait dû être fait depuis longtemps, et c'est le bon moment.

La présidente : Merci beaucoup. Vous avez été d'une grande aide aujourd'hui. Je vous remercie d'être ici. Je vous rappelle que le comité se réunira deux fois demain, à 10 h 30 et à 14 h 30. Nos entendrons demain les représentants des

Federation of Independent Business, Conseil du patronat du Québec, the teamsters union and the Vanier Institute of the Family.

(The committee adjourned.)

organisations suivantes : la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, le Conseil du patronat du Québec, le syndicat des Teamsters et l'Institut Vanier de la famille.

(La séance est levée.)

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, November 22, 2018

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology is meeting today, at 10:39 a.m., publicly, to continue its study of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16, and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018, and other measures, and in camera, to study a draft agenda (future business).

Senator Chantal Petitclerc (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Welcome to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. My name is Chantal Petitclerc, senator from Quebec, and it is my pleasure to chair this meeting.

[*English*]

Before turning the floor over to our witnesses, I would ask my colleagues to please introduce themselves.

Senator Seidman: Judith Seidman, from Montreal, Quebec, and deputy chair of the committee.

Senator Eaton: Good morning. Nicky Eaton, Ontario. Thank you for coming.

Senator Ravalia: Good morning and welcome. Mohamed Ravalia, Newfoundland and Labrador.

[*Translation*]

Senator Mégie: Marie-Françoise Mégie, from Quebec.

[*English*]

Senator Dasko: Donna Dasko from Toronto, Ontario.

Senator Omidvar: Ratna Omidvar from Toronto, Ontario.

[*Translation*]

The Chair: Today we are continuing our study of the content of divisions 8, 15, 16, and 21 of part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018, and other measures.

[*English*]

I would now like to introduce our witnesses.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 22 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 10 h 39, en séance publique, afin de poursuivre son étude de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n^{o} 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures, et à huis clos, afin d'étudier un projet d'ordre du jour (travaux futurs).

La sénatrice Chantal Petitclerc (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

La présidente : Bienvenue au comité permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. Mon nom est Chantal Petitclerc, sénatrice du Québec, et c'est un plaisir pour moi de présider cette réunion.

[*Traduction*]

Avant de donner la parole à nos témoins, je demanderais à mes collègues de se présenter.

La sénatrice Seidman : Judith Seidman, de Montréal, Québec, et vice-présidente de ce comité.

La sénatrice Eaton : Bonjour. Nicky Eaton, de l'Ontario. Merci d'être ici.

Le sénateur Ravalia : Bonjour et bienvenue. Mohamed Ravalia, de Terre-Neuve-et-Labrador.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Marie-Françoise Mégie, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Dasko : Donna Dasko de Toronto, Ontario.

La sénatrice Omidvar : Ratna Omidvar de Toronto, Ontario.

[*Français*]

La présidente : Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi n^{o} 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant présenter nos témoins.

[*Translation*]

With us this morning from the Quebec Employers' Council, via video conference, is Ms. Norma Kozhaya, Vice-President of Research and Chief Economist.

[*English*]

From the Canadian Federation of Independent Business, we have Monique Moreau, Vice President, National Affairs; and Emilie Hayes, Policy Analyst.

[*Translation*]

Welcome to this committee.

[*English*]

You'll have seven minutes for your opening remarks.

[*Translation*]

We are going to start with you, Ms. Kozhaya, by video conference.

Norma Kozhaya, Vice-President, Research and Chief Economist, Quebec Employers Council: Hello. Thank you for asking me to speak on behalf of the Quebec Employers' Council with regard to certain sections of Bill C-86.

First, I would like to say a few words about the Quebec Employers' Council. Our council represents most large companies in Quebec, and many industry organizations, and represents, both directly and indirectly, more than 70,000 employers of all sizes — large, medium and small employers — from the public and private sectors.

I would like to start by saying that for employers, having work-life balance, and more generally a private life, is essential for having happier and more productive workers. Employers recognize this more and more and are generally trying to accommodate their workers. Four out of five employers offer work-life measures of one type or another. My remarks today reflect our perspective that labour standards should try to maintain a certain balance between the needs and expectations of employers and those of workers.

Employers all face different realities and, in our opinion, we have to recognize these realities to favour harmonious working relations, a buoyant labour market and economic growth that is conducive to social progress. In a more competitive global market, as you know, where employers are facing labour shortages — which was not the case in the past — this is

[*Français*]

Du Conseil du patronat du Québec, par vidéoconférence, je vous présente Mme Norma Kozhaya, vice-présidente à la recherche et économiste en chef.

[*Traduction*]

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, nous avons Monique Moreau, vice-présidente des Affaires nationales; et Emilie Hayes, analyste des politiques.

[*Français*]

Bienvenue à ce comité.

[*Traduction*]

Vous aurez sept minutes pour prononcer vos remarques d'ouverture.

[*Français*]

Nous allons commencer avec vous par vidéoconférence, madame Kozhaya.

Norma Kozhaya, vice-présidente à la recherche et économiste en chef, Conseil du patronat du Québec : Bonjour. Merci à vous de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer au nom du Conseil du patronat du Québec (CPQ) au sujet de certaines sections du projet de loi C-86.

Tout d'abord, deux mots sur le Conseil du patronat du Québec. Le CPQ regroupe la majorité des grandes entreprises du Québec, de même qu'un grand nombre d'associations sectorielles, et représente de façon directe et indirecte plus de 70 000 employeurs de toutes tailles — grandes, moyennes et petites — du secteur public et du secteur privé.

J'aimerais commencer par dire que, pour les employeurs, la conciliation travail-famille, ou de façon plus générale, la conciliation travail-vie personnelle est essentielle pour avoir des travailleurs plus heureux et plus productifs. Les employeurs reconnaissent de plus en plus cet aspect et essaient en général d'accommoder leurs travailleurs. Quatre employeurs sur cinq offrent des mesures de conciliation famille-travail d'une façon ou d'une autre. Les observations que je formule aujourd'hui devant vous s'inscrivent dans la perspective où, selon nous, les normes du travail devraient tenter de maintenir un certain équilibre entre les besoins et les attentes des employeurs et ceux des travailleurs.

Les employeurs ont différentes réalités et, selon nous, ces réalités doivent être reconnues pour favoriser des relations de travail harmonieuses, un marché du travail dynamique et performant et une croissance économique propice au progrès social. Dans le contexte de compétitivité mondiale accrue, comme vous le savez, où les employeurs font face à une pénurie

particularly true in Quebec. We have to avoid increasing the financial and administrative burden on companies and offer them the flexibility to adapt to these new realities.

The Labour Code represents a floor limit, mainly minimal standards that have to be respected, regardless of the bargaining power of workers. It is important to remember that employers in Quebec, and in Canada in general, particularly those under federal jurisdiction, offer more than what is called for by law. When they do not offer more than is required by law, this is because they are unable to do so, either for financial reasons, for example because of profit margins, or for operational reasons.

It is important to establish minimum standards, but at the same time, we must ensure that well-intended changes with laudable goals do not have undesirable consequences. We must ensure that, in the end, the legal framework does not increase the competitiveness gap for Canadian employers and does not create major operational challenges, as in Quebec or Ontario, where this type of framework exists. I remind you that such changes may ultimately disadvantage the very workers we want to help, as well as future workers.

I would like to address a few specific aspects of the bill. Of course, I will not address everything, because many changes are proposed in this bill. I will mainly focus on division 15, which pertains to the Labour Code, to raise certain issues that present greater challenges for employers.

First, there are issues related to working hours, such as breaks, rest periods and work schedules. These changes significantly reduce the flexibility sought by many companies with considerable needs as to their employees' availability, especially during labour shortages. They reduce employers' flexibility in this regard, particularly in terms of advance notice of work schedules. Therefore, the 96-hour notice issue does not take into account the nature of the company's needs, the type of business activity and external factors that may be relevant to the importance of the timely availability of employees. In some instances, the very survival of companies is at stake. It is more a question of taking into account the reality of companies that have to deal with unexpected legal holidays that are increasing in number, and customer traffic that may fluctuate and be unpredictable.

The exceptions in this bill are far too limited. The employer ought to be able to invoke operational needs and the nature of the employee's duties to postpone or cancel a break or rest period. The bill refers to the notion of threats, or serious interference

de main-d'œuvre, inversement à la situation qu'on a pu connaître par le passé, ce qui est particulièrement vrai au Québec, il faudrait éviter d'alourdir le fardeau financier et administratif et, au contraire, offrir de la souplesse pour permettre l'adaptation à ces nouvelles réalités.

Le Code du travail représente un seuil, donc des normes minimales à respecter, et ce, peu importe le pouvoir de négociation des travailleurs. Il est important de rappeler que les employeurs au Québec, et au Canada en général, en particulier ceux qui relèvent de la compétence fédérale, offrent davantage que ce qui est prévu dans la loi. Dans le cas de ceux qui ne le font pas, c'est parce qu'ils n'ont pas la capacité de le faire, soit pour des raisons financières, par exemple à cause de leur marge de profit, ou pour des raisons opérationnelles.

Il est important d'établir des normes minimales, mais en même temps, il faut veiller à ce que des changements qui se veulent vertueux et qui sont dotés d'objectifs louables ne mènent pas à des conséquences non souhaitables. Il faut s'assurer qu'en fin de compte, l'encadrement n'accroisse pas l'écart de compétitivité des employeurs canadiens et n'engendre pas des défis opérationnels majeurs comme au Québec ou en Ontario, où il y a ce genre d'encadrement. Il faut rappeler que ces changements peuvent être ultimement au désavantage des travailleurs qu'on veut aider et des futurs travailleurs.

J'aimerais aborder quelques éléments plus spécifiques du projet de loi. Bien sûr, je n'aborderai pas tout, parce qu'il y a beaucoup de changements dans ce projet de loi. Je vais m'attarder en particulier à la section 15 qui concerne le Code du travail, pour soulever certains enjeux qui représentent des défis plus importants pour les employeurs.

Tout d'abord, il y a les questions liées à la durée du travail, donc la pause, la période de repos et l'horaire de travail. Ces modifications nuisent considérablement à la flexibilité que recherchent de nombreuses entreprises qui ont des besoins importants en ce qui a trait à la disponibilité de leurs salariés, surtout en période de pénurie de main-d'œuvre, et réduisent la flexibilité des employeurs à ce chapitre, essentiellement pour ce qui est du préavis de l'horaire de travail. Donc, la question des 96 heures de préavis ne tient pas compte de la nature des besoins de l'entreprise, du type d'activité et de facteurs extérieurs qui peuvent entrer en ligne de compte quant au principe de l'importance pour une disponibilité à temps des salariés. Il en va parfois de la survie de plusieurs entreprises. Il est davantage question de tenir compte de la réalité des entreprises qui doivent composer avec des congés légaux imprévus qui s'accroissent et d'un achalandage de la clientèle, qui peut fluctuer et être imprévu.

Les exceptions prévues dans le projet de loi sont beaucoup trop limitées, et les besoins opérationnels et la nature des fonctions de l'employé devraient pouvoir être invoqués pour reporter ou annuler une pause ou la période de repos. Le projet

with the normal functioning of the employer's establishment. In our opinion, this is overly restrictive, and this concept must be broadened to allow more flexibility.

Among the other provisions, the issues related to salary and to equal pay represent noble objectives. However, it is important to know that the salary depends on a number of other factors, and that there are a whole series of working conditions associated with different job statuses, which were negotiated in good faith to take into account the company's own organizational criteria. So, they are looking at one aspect, but they are not looking at the whole range of measures related to compensation and working conditions as negotiated.

These provisions, if adopted, may end up forcing employers to re-open their current collective agreements and renegotiate them, which may cause labour conflicts. Indirectly, this may mean that fewer students, interns, and part-time employees are hired.

The question of equal pay is related to the question of placement agencies, and the same arguments apply when it comes to the discrepancy which is not necessarily reflected in the nature of the work, but in the experience, efficiency and commitment to the company that should be recognized.

Furthermore, another issue is that of the disclosure of salaries. It is important to remember that unionized workers' salaries and the pay scales of companies whose employees are not unionized are confidential. Disclosing them could lead to a risk in terms of competition. How can a placement agency manage its employees who work for different employers offering different pay? Placement agencies can represent an advantage for workers who have less experience, and for students.

Another important aspect is the addition of new forms of leave, including paid leave, which leads to a substantial increase in costs, but also issues related to managing absences. Eliminating the requirement of having six months' experience before having access to some leave is also a problem. In many sectors of activity, employees with less than six months' experience fill in for regular employees. It is especially important to avoid accumulating personal leave, which is provided for under the law, compared to the leave that is already offered by many employers.

Other points of contention include, briefly, expanding the definition of health professional and the question of contract transfers during the period of employment. We can come back to that aspect during the question period. Thank you very much.

The Chair: Thank you.

de loi parle de la notion de menaces, d'atteintes graves au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur. Selon nous, c'est très restrictif, et ce concept doit être élargi pour permettre davantage de flexibilité.

Parmi les autres dispositions, les questions liées au taux de salaire et au salaire égal représentent un objectif louable. Il faut savoir toutefois que le salaire dépend de beaucoup d'autres facteurs et qu'il y a un ensemble de conditions de travail qui sont rattachées aux différents statuts d'emploi et qui ont été négociées de bonne foi pour tenir compte des critères organisationnels propres à l'entreprise. On aborde donc un élément, mais on ne regarde pas l'ensemble de la rémunération et des conditions de travail négociées.

Ces dispositions, si elles sont adoptées, peuvent avoir la conséquence de forcer les employeurs à rouvrir leur convention collective actuelle et à la renégocier, ce qui risque de créer des situations de conflit de travail. Ça risque de façon indirecte de limiter l'embauche d'étudiants, de stagiaires et d'employés à temps partiel.

La question du salaire égal est liée à celle des agences de placement, et les mêmes arguments s'appliquent pour ce qui est de la différence qui n'est pas reflétée nécessairement par la nature du travail, mais par l'expérience, l'efficacité et l'engagement envers l'entreprise, qui devraient être reconnus.

Par ailleurs, un autre enjeu est celui de la divulgation des salaires. Il faut rappeler que le taux salarial des employés syndiqués et les échelles salariales des entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués sont confidentiels. Les divulguer pourrait comporter un risque au chapitre de la concurrence. Comment une agence de placement pourra-t-elle gérer ses employés qui travaillent pour différents employeurs qui offrent des salaires différents? Les agences de placement peuvent représenter un avantage pour les travailleurs qui ont moins d'expérience et les étudiants.

Un autre élément important, c'est l'ajout de nombreux congés, dont plusieurs sont payés, ce qui occasionne une augmentation substantielle des coûts, mais aussi des enjeux liés à la gestion des absences. L'élimination de l'exigence de six mois avant d'avoir accès à plusieurs congés pose également problème. Dans plusieurs secteurs d'activité, les employés qui ont moins de six mois d'expérience remplacent des employés réguliers. Il faut surtout éviter le cumul de congés personnels, qui sont prévus par la loi, par rapport à ceux qui sont déjà offerts par un grand nombre d'employeurs.

Parmi les autres irritants, brièvement, il y a l'élargissement de la notion de professionnel de la santé et la question des transferts de contrat en continuité d'emploi. On pourra revenir à cet élément pendant la période des questions. Merci beaucoup.

La présidente : Merci à vous.

We will continue with Ms. Moreau.

[*English*]

Monique Moreau, Vice President, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business: Thank you for the opportunity to be here today, senators. You should have a slide deck in front of you that I will walk you through during the next few minutes.

As you may know, CFIB is a not-for-profit, non-partisan organization representing more than 110,000 small- and medium-sized businesses across Canada. Our members collectively employ more than 1.25 million Canadians, and small businesses across the country represent about $75 billion, or nearly half, of Canada's GDP. They represent businesses in all sectors of the economy and are found in every region of the country.

As you may be aware, we take our direction solely from our membership through a variety of surveys, which makes us a bit different from other organizations. We know that business owners are too busy to come to committees such as these, for example, so we go directly to them for feedback through the survey process. As well, our field force of approximately 220 district managers, as we call them, knock on the door of approximately 4,000 small businesses a week. This provides us with an opportunity to understand the realities of running a business at a grassroots level.

Today I'm here to highlight some of the concerns businesses have shared with us regarding the amendments made to the Canada Labour Code under Part 4 of this bill. We recognize that most small- and medium-sized businesses are provincially regulated. However, changes to federal labour standards can have an impact on thousands of SMEs directly in sectors like aviation and transportation and can affect thousands more if followed by other Canadian jurisdictions. It is in this context that I make my remarks today.

On slide 3, you'll see that I've identified some context for where small businesses are operating today in Canada. They're facing some challenges, including trade uncertainties with the U.S. and CPP increases starting next year. They have been dealing with some of the small business tax changes in the last year. Four provinces are dealing with new carbon taxes starting in April and, of course, there are the growing labour shortages identified across the country as highlighted by a previous witness.

On poursuit avec Mme Moreau.

[*Traduction*]

Monique Moreau, vice-présidente des Affaires nationale, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante : Merci, chers sénateurs, de me donner l'occasion d'être ici aujourd'hui. Vous devriez avoir une pile de diapositives devant vous, et je vais vous les expliquer dans les prochaines minutes.

Comme vous le savez peut-être, la FCEI est une organisation non partisane à but non lucratif qui représente plus de 110 000 petites et moyennes entreprises partout au Canada. Collectivement, nos membres emploient plus de 1,25 million de Canadiens, et les petites entreprises partout au pays représentent environ 75 milliards de dollars, ou près de la moitié du PIB du Canada. Nos membres représentent des entreprises de tous les secteurs de l'économie et se trouvent dans chaque région du pays.

Comme vous le savez peut-être, ce sont uniquement nos membres qui décident de la direction que nous prenons grâce à une variété de sondages, ce qui nous distingue un peu des autres organisations. Nous savons que les propriétaires d'entreprise sont trop occupés pour venir assister à des comités comme celui-ci, par exemple, donc nous allons leur parler directement et chercher leurs commentaires grâce à ce processus de sondage. De plus, nous avons une force présente sur le terrain qui consiste en environ 220 gérants de district, comme nous les appelons, qui vont cogner aux portes d'environ 4 000 petites entreprises par semaine. Cela nous donne l'occasion de comprendre les réalités de la gestion d'une entreprise au niveau local.

Je suis ici aujourd'hui pour souligner certaines des préoccupations dont les entreprises nous ont fait part concernant les modifications apportées au Code canadien du travail à la partie 4 de ce projet de loi. Nous reconnaissons que la plupart des petites et moyennes entreprises sont réglementées au niveau provincial. Cependant, des changements aux normes du travail fédérales peuvent avoir une incidence directe sur des milliers de PME dans des secteurs comme l'aviation et le transport et peuvent avoir un effet sur des milliers d'autres si d'autres administrations canadiennes emboîtent le pas. C'est dans ce contexte que je ferai mes remarques aujourd'hui.

Sur la diapositive 3, vous verrez que j'ai cerné certains contextes dans lesquels les petites entreprises fonctionnent aujourd'hui au Canada. Elles font face à certains défis, dont des incertitudes entourant le commerce avec les États-Unis ainsi que les augmentations du RPC qui commenceront l'an prochain. Elles ont eu à faire face à certains changements dans le régime d'imposition des petites entreprises pendant la dernière année. Quatre provinces auront de nouvelles taxes sur le carbone à partir du mois d'avril et il y a, bien sûr, les pénuries croissantes de main-d'œuvre à la grandeur du pays dont un témoin a fait mention.

I'd also like to show you on slide 4 a bit about the state of the economy. As you see, one of the surveys we conduct is our monthly business barometer, and our latest barometer from the month of October shows that small business confidence has dropped by one point to finish the month at 60.5, which is about a point less than September and August. Ideally, we want to see this index between 65 and 70 when the economy is growing at its full potential. If anyone expected a resolution of a trade agreement to reinvigorate small business optimism in Canada, it didn't happen, at least in the immediate short term.

Speaking on slide 5 to business shortages of labour, you'll see that small businesses across Canada are facing a growing shortage of labour. Our research has revealed that the vacancy rate for SMEs is at an all-time high of 3.1 per cent, meaning that almost 400,000 jobs have been left unfilled for four months or longer. As a result of this tight labour market, small businesses are doing all they can to ensure that they attract and retain workers. It is because of this fact that CFIB surveys have consistently shown a willingness by small businesses to pursue, on an informal basis, flexible work conversations with their employees and try to meet the needs of their employees as best they can.

Many business owners will tell you that their employees are like family. In some instances, they are family members, as they work closely together in the mom and pop shops that Canadians know in their small communities, but they also tend to try and appreciate their employees as family members themselves.

I'd like to talk a bit about what kind of flexible work opportunities business owners are providing to their employees in Canada. On slide 6, you'll see some of the measures that employers have offered to their employees. Ninety-four per cent have offered time off from the workplace to deal with personal issues. Ninety-three per cent provide flexibility in scheduling vacation. Over half provide a flexible work schedule, for example, providing a compressed work week. Half precisely allow workers to bank extra hours for later time off, so working overtime to earn time off later. Forty-two per cent have allowed employees to voluntarily reduce work time and salary, for example, shifting from full-time to part-time work. Others, where possible, allow their employees to work from home.

J'aimerais aussi vous montrer sur la diapositive 4 quelques informations sur l'état de l'économie. Comme vous pouvez le voir, un des sondages que nous menons est notre baromètre des affaires mensuelles. Notre dernier baromètre du mois d'octobre montre que la confiance des petites entreprises a baissé d'un point pour terminer le mois à 60,5, ce qui est environ un point de moins que septembre et août. Idéalement, nous voulons voir cet index se situer entre 65 et 70 lorsque l'économie croît à son plein potentiel. Si quelqu'un s'attendait à ce que la résolution d'un accord commercial donne un nouvel optimisme aux petites entreprises au Canada, et bien cela ne s'est pas produit, du moins dans le court terme immédiat.

Sur la diapositive 5, on parle du manque de main-d'œuvre, et vous verrez que les petites entreprises partout au Canada font face à un manque de main-d'œuvre croissant. Nos recherches ont révélé que le taux de postes vacants pour les PME est à un taux plus élevé que jamais et se situe à 3,1 p. 100, ce qui signifie que près de 400 000 postes sont vacants depuis quatre mois ou plus longtemps. Avec ce marché du travail serré, les petites entreprises font tout ce qu'elles peuvent pour s'assurer d'attirer et de retenir les travailleurs. C'est à cause de cela que la FCEI dans ses sondages a démontré constamment que les petites entreprises étaient prêtes, sur une base informelle, à tenir des discussions sur le travail flexible avec ses employés et à essayer de répondre à leurs besoins du mieux qu'elles peuvent.

Nombre de propriétaires d'entreprise vous diront que leurs employés sont comme leur famille. Dans certains cas, ce sont des membres de la famille parce qu'ils travaillent de près ensemble dans des magasins familiaux que les Canadiens connaissent bien dans leurs petites collectivités, mais ils ont aussi tendance à essayer d'apprécier leurs employés comme des membres de leur famille.

J'aimerais parler un peu du genre d'occasions de travail flexible que les propriétaires d'entreprise donnent à leurs employés au Canada. Sur la diapositive 6, vous verrez certaines des mesures que les employeurs ont offert à leurs employés. Quatre-vingt-quatorze pour cent ont offert des congés pour s'occuper de problèmes personnels. Quatre-vingt-treize pour cent offrent de la flexibilité côté vacances. Plus de la moitié offre un horaire de travail flexible, par exemple, en offrant une semaine de travail comprimée. Exactement la moitié permet aux travailleurs de mettre en banque les heures supplémentaires pour les utiliser plus tard comme des vacances, donc on travaille des heures supplémentaires pour gagner des congés plus tard. Quarante-deux pour cent ont permis à des employés de réduire volontairement leur temps de travail et leur salaire, par exemple, en passant d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel. D'autres, lorsque c'est possible de le faire, permettent à leurs employés de travailler de la maison.

I will note for senators that this is despite any legislation forcing them to do so. This is just what they do for their employees because they appreciate the work, and they need them, desperately.

On slide 7, we addressed some of the experiences employers have had for personal emergency leave days, Division 15 Subdivision A of the bill. This data is from Ontario, but it gives us a good sense of the experience business owners feel or have when they've been dealing with these days. Nearly 70 per cent of members identified a negative impact on their business when dealing with personal emergency leave days. That may be from having to deal with last minute departures, but generally business owners know how to cope with that. It's the paperwork, red tape and the cost associated with providing now paid leave to employees.

On slide 8, I'm speaking to the elimination of minimum length of service requirements, Division 15 Subdivision B of the bill. This has implications for small employers, particularly for those with less than 20 employees. In tight labour markets, filling job vacations is difficult. Allowing business owners to hire someone, only to have them leave shortly thereafter for maternity leave, for example, does bring implications to the business owner and impacts their productivity.

Prior to this legislation being drafted, we had a vet tech experience. A member of ours who is a veterinarian in Alberta had four veterinary technicians, and they all happened to be female. In the course of two years, all four of them took varying maternity leaves. Those are exciting moments for young families and business owners as well, but it means in the course of a two-year period, in rural Alberta, they are trying to staff those positions with great difficulty. That was in a period of economy two years ago when we were not facing the tight labour shortages we are right now.

I thought I would also share the experience of a retail member in Ontario. You have a quote on slide 9, which I'll read briefly:

> I have 2 employees that have worked for me over 10 years and one employee did 2 back to back maternity leaves and the other did 3 maternity leaves over a 4 year period. I'm a small business and this hurt my business very much and caused a lot of stress and issues for the other employees. I even had 3 employees quit because of the issues and one have a breakdown and had to take six months off due to stress and then quit. A one year maternity leave may be

Je ferais remarquer aux sénateurs que ceci s'est déroulé malgré le fait qu'il n'y ait aucune loi qui les ait forcés à le faire. C'est tout simplement ce que les entreprises font pour leurs employés parce qu'elles apprécient leur travail et qu'elles ont désespérément besoin d'eux.

À la diapositive 7, on a abordé certaines des expériences que les employeurs ont eues concernant les jours de congé pour urgence personnelle, à la section 15, sous-section A du projet de loi. Ces données viennent de l'Ontario, mais elles nous donnent une bonne idée de l'expérience des propriétaires d'entreprise lorsqu'ils ont à gérer ce genre de jours. Près de 70 p. 100 des membres ont fait part d'une incidence négative sur leur entreprise lorsqu'ils ont dû gérer ces jours de congé pour urgence personnelle. Cela peut être à cause d'un départ de dernière minute, mais en général, les propriétaires d'entreprise savent comment gérer cela. Le problème, c'est la paperasse, la bureaucratie et les coûts associés à ces congés payés aux employés.

À la diapositive 8, je parle de l'élimination de la durée minimum des états de service, à la section 15, sous-section B du projet de loi. Cela a des implications pour les petits employeurs, en particulier ceux qui ont moins de 20 employés. Dans des marchés du travail serrés, il est difficile de pourvoir les postes vacants. De permettre aux propriétaires d'entreprise d'engager quelqu'un, pour que cette personne parte peu de temps après en congé de maternité, par exemple, entraîne des effets sur le propriétaire d'entreprise et la productivité.

Avant que la loi ne soit rédigée, nous avons eu une expérience avec des techniciens vétérinaires. L'un de nos membres, qui est vétérinaire en Alberta, avait embauché quatre techniciens vétérinaires qui, en passant, étaient toutes des femmes. Sur une période de deux ans, elles ont toutes pris un congé de maternité sous une forme ou une autre. Ce sont des moments merveilleux pour de jeunes familles ainsi que pour des propriétaires d'entreprise, mais cela signifie que sur deux ans, dans l'Alberta rurale, le propriétaire de l'entreprise a essayé de pourvoir ces postes avec beaucoup de difficulté. C'était à une époque, il y a deux ans, où on ne faisait pas face à des pénuries de main-d'œuvre sévères comme à l'heure actuelle.

J'aimerais aussi vous raconter l'histoire d'un de nos membres ontariens qui œuvrent dans le secteur du commerce de détail. Vous verrez la citation suivante à la diapositive 9 :

> J'ai deux employés qui ont travaillé pour moi pendant plus de 10 ans, et l'une d'entre elles a pris deux congés de maternité presque un à la suite de l'autre tandis que l'autre a eu trois congés de maternité sur une période de quatre ans. Je suis propriétaire de petite entreprise, et cela a énormément nui à mon commerce tout en causant beaucoup de stress et de problèmes aux autres employés. Trois de mes employés ont même démissionné en raison des problèmes,

good for [those on] maternity leave but for everyone else it's very, very hard and extremely stressful.

Again, there is support for these exciting moments in an employee's life, but it does have impact on business owners. That is where we have some concerns regarding elimination of minimum length of service requirements.

On equal pay for casual, part-time, seasonal and temporary employees, business owners, of course, understand the intentions behind the proposed measures to equalize compensation levels. Keep in mind that the average number of employees for a small business is 11, and this legislation proposes compliance starting at businesses with 10 or more employees, so it will have a big and broad impact.

What we're asking here is that should this legislation go forward, that the government consider an "education before enforcement" approach. If business owners are struggling to cope with adapting to the paperwork and ensuring that they are getting the comparisons required for equal pay in place, that they get a bit of help from government and that it's very clear. When this legislation went ahead in Ontario, even the labour ministry was unable to answer some of the questions that business owners had when they were calling in for advice. We want to make it as easy as possible for business owners to comply with legislation when we're changing it.

I'll conclude with a summary of the recommendations we're highlighting here today. I'd ask senators to recall the economic context in which business owners are currently operating in Canada: tight labour market, increased taxes starting next year. Small business owners are already working closely with their employees to ensure a flexible workplace, and they are trying their best to manage their relationships with employees in an informal way. To that end, we ask that the government consider providing small employers with greater flexibility to manage their relationships directly and to consider the impact of personal emergency leave days on the smallest of businesses. Perhaps one solution might be setting a threshold of 50 employees or more for that to participate. We ask the government to consider simplifying requirements to ensure better compliance and reporting by small businesses, knowing that they understand

tandis qu'un autre a dû prendre six mois de congé à la suite d'une dépression nerveuse avant de finalement donner sa démission. Un congé de maternité d'un an, c'est très bien pour les personnes qui les obtiennent, mais pour tous les autres qui doivent composer avec, c'est très, très difficile et extrêmement stressant.

Encore une fois, il y a des mesures de soutien pour ces moments heureux dans la vie d'un employé, mais cela entraîne des conséquences pour les propriétaires d'entreprise. C'est pourquoi nous avons des craintes quant à l'élimination des exigences liées à la période d'emploi minimale.

Quant à l'équité salariale pour des employés occasionnels, à temps partiel et saisonniers, bien sûr, les propriétaires d'entreprise comprennent les intentions qui sous-tendent les mesures proposées visant à assurer une uniformité dans les niveaux de rémunération. Mais il faut se rappeler que la plupart des petites entreprises comptent 11 employés en moyenne et que cette mesure législative s'appliquera aux entreprises de 10 employés ou plus, si bien qu'elle aura des répercussions importantes.

Ce que nous demandons, c'est que si le projet de loi était adopté, que le gouvernement considère une approche axée sur l' « éducation avant la mise en application ». Si les propriétaires ont de la difficulté à s'adapter à la paperasserie et à vérifier qu'ils ont effectué les bonnes comparaisons pour l'équité salariale, qu'ils puissent obtenir un coup de main du gouvernement afin de s'assurer que tout soit très clair. Lorsque ce type de loi a été adopté en Ontario, même les fonctionnaires du ministère du Travail n'étaient pas en mesure de répondre à certaines questions posées par les propriétaires d'entreprise lorsqu'ils cherchaient à obtenir des conseils. Nous voulons rendre le tout le plus facile possible pour les propriétaires d'entreprise afin qu'ils puissent se conformer à la loi au moment où il y aura des changements.

J'aimerais terminer en résumant les recommandations que nous formulons aujourd'hui. Je demanderais aux sénateurs de tenir compte du contexte économique dans lequel les entreprises exercent actuellement leurs activités au Canada : resserrement du marché du travail et hausse d'impôt à compter de l'an prochain. Les propriétaires de petites entreprises travaillent déjà en collaboration avec leurs employés pour assurer un milieu de travail souple et ils font ce qu'ils peuvent pour gérer leurs relations avec leurs employés de façon informelle. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de songer à accorder une plus grande souplesse aux petits entrepreneurs pour qu'ils gèrent leurs relations directement avec leurs employés et de songer à l'incidence des congés personnels d'urgence sur les entreprises de petite taille. La solution serait peut-être d'établir un seuil de conformité pour les congés d'urgence personnels

the intentions behind equal pay measures but they need time and capacity to comply with some of the paperwork and requirements behind that.

With that, I will conclude my presentation.

[*Translation*]

Please note that I am also able to answer your questions in French, if need be.

The Chair: Thank you very much to our witnesses for their opening remarks. It is now time to move on to questions.

[*English*]

Senator Seidman: Thank you both very much for your presentations. Perhaps I'll put my question out there, and I might ask Ms. Kozhaya to respond first, since you're on video. We don't want to take any chances of losing you.

You both mentioned the new reality of shortage of labour. This is a growing reality and a growing problem in this country, and small- and medium-sized businesses need the ability to respond to that. I'd like to start with a very general question about this and ask you if these changes to the Labour Code will help or impede your ability to deal with this new reality of labour shortages.

Ms. Kozhaya: Of course, they will impede the ability of employers to respond to labour shortages.

[*Translation*]

There are more absences and more holidays. Sometimes the leave is planned, and other times it is unplanned. The use of replacement workers, whether temporary, part-time, or from employment agencies, will now be more difficult. It will be more expensive and more difficult.

The other aspect relates to employers who say they are currently competing to attract and retain workers. To do so, they want to stand out through the working conditions they offer, and since a higher threshold is imposed on everyone, their ability to offer more is reduced. Today, as already mentioned, many offer more advantageous conditions than those set out in labour standards; sometimes, it is because workers are younger or older and must be accommodated differently. Where a threshold is

dans les entreprises de 50 employés ou plus. Nous demandons à ce que le gouvernement songe à simplifier les exigences pour améliorer la conformité et la reddition de comptes de la part des petites entreprises, et qu'il sache qu'elles comprennent les intentions qui sous-tendent les mesures d'équité salariale, mais qu'elles ont besoin de temps et de capacités pour se conformer aux exigences liées à la bureaucratie et tout ce que cela comporte.

Je vais terminer ici mon exposé.

[*Français*]

Notez que je peux également répondre à vos questions en français, au besoin.

La présidente : Merci beaucoup à nos témoins pour leurs remarques préliminaires. C'est le moment de passer aux questions.

[*Traduction*]

La sénatrice Seidman : Merci beaucoup à vous deux pour vos exposés. Je vais poser ma question et je vais demander à Mme Kozhaya de répondre en premier, puisque vous participez par vidéoconférence. Nous ne voulons pas prendre le risque de vous perdre.

Vous avez tous deux mentionné la nouvelle réalité de la pénurie de main-d'œuvre. Il s'agit d'une réalité et d'un problème croissants au Canada, et les petites et moyennes entreprises doivent être en mesure d'y faire face. J'aimerais commencer par une question très générale à ce sujet et vous demander si ces modifications au Code du travail vous aideront ou vous empêcheront de faire face à cette nouvelle réalité de pénuries de main-d'œuvre.

Mme Kozhaya : Évidemment, elles entraveront la capacité des employeurs de répondre aux pénuries de main-d'œuvre.

[*Français*]

Il y a plus d'absences et plus de congés. Quelquefois, il s'agit de congés prévus, et d'autres fois, de congés imprévus. Le recours à des travailleurs de remplacement, qu'il s'agisse de travailleurs temporaires, de travailleurs à temps partiel ou d'agences de placement, sera maintenant plus difficile. Cela coûtera plus cher et ce sera plus difficile.

L'autre aspect a trait aux employeurs qui disent en ce moment se faire un peu de concurrence pour attirer et retenir les travailleurs. Pour cela, ils veulent se distinguer par leur offre de conditions de travail et, comme on impose alors un seuil plus élevé à tout le monde, leur capacité d'offrir davantage est réduite. Aujourd'hui, comme on l'a déjà mentionné, plusieurs offrent des conditions plus avantageuses que celles édictées par les normes du travail; parfois, c'est parce que les travailleurs

imposed on all sectors and companies, regardless of their reality, their ability to adapt is further reduced.

[*English*]

Ms. Moreau: I would echo the sentiments of the prior witness. Essentially, anything that impedes hiring will make it more difficult to resolve these tight labour market shortages. It's interesting. We tend to cycle through these periods. We were in this when I started at the CFIB about seven years ago, and we did see members turning toward the Temporary Foreign Worker Program and trying to integrate new immigrants into their businesses and hiring contract employees, for example. Uncertainty can be tricky for a business owner, so anything that impedes their ability to hire an employee will cause difficulty in their business. We have seen impacts financially and in productivity, for example, when they're short-staffed, if they're taking people off the line to train.

A key component of this is that training by a small business is more time-consuming. They don't have a whole course you can send an employee off to and then come back and be up to speed. We know that business owners spend about $9 billion a year on informal training, and that's the kind of training you would imagine someone starting to work at a new job would be receiving. It is an important component of this, and doing that costs time and money, so having to start over again does have an impact.

Senator Seidman: We're aware there was a consultation period, I believe, prior to this legislation being drafted, and we heard yesterday from witness testimony that people and groups were asked to submit briefs. I'm wondering if the Conseil du patronat du Québec and if the federation submitted briefs in the consultation period. I know they were thematic, or at least that's what we heard yesterday. You weren't necessarily submitting recommendations, but you were writing about particular themes. Did you highlight these particular issues that are so important for small- and medium-sized businesses in your brief?

[*Translation*]

Ms. Kozhaya: For our part, we did not have an opportunity to express our views on the changes. However, on the provincial side, in Quebec, we did more or less the same kind of consultations, and a bill along the same lines, containing many simular elements, was introduced. The bill was passed last June and since then we have been receiving calls from our members, large and small. For smaller companies, it poses

sont plus jeunes ou plus vieux et qu'il faut les accommoder de façon différente. Là où il y a un seuil qui est imposé à tous les secteurs et à toutes les entreprises, peu importe leur réalité, leur capacité de s'adapter est réduite encore davantage.

[*Traduction*]

Mme Moreau : Je me fais l'écho des sentiments exprimés par le témoin précédent. Essentiellement, tout ce qui entrave l'embauche rendra plus difficile la résolution de ces pénuries de main-d'œuvre. C'est intéressant. Nous avons tendance à traverser ces périodes. Nous étions dans cette situation lorsque j'ai commencé à travailler à la FCEI, il y a environ sept ans, et nous avons vu des membres se tourner vers le programme des travailleurs étrangers temporaires et essayer d'intégrer de nouveaux immigrants dans leur entreprise et d'embaucher des employés contractuels. L'incertitude peut être complexe pour un propriétaire d'entreprise, de sorte que tout ce qui nuit à sa capacité d'embaucher un employé lui causera des difficultés dans son entreprise. Nous avons constaté des répercussions sur le plan financier et sur celui de la productivité, par exemple, lorsqu'il manque de personnel ou qu'il faut retirer des gens de la main-d'œuvre pour les former.

L'un des éléments clés à cet égard est que la formation dispensée par une petite entreprise prend plus de temps. Il n'y a pas tout un cours auquel on peut envoyer un employé pour qu'il en revienne et qu'il soit à la hauteur. Nous savons que les propriétaires d'entreprise dépensent environ 9 milliards de dollars par année en formation informelle, et c'est le genre de formation qu'une personne qui débute un nouvel emploi recevra. C'est un élément important, et cela requiert du temps et de l'argent, si bien que le fait de devoir recommencer à zéro a une incidence.

La sénatrice Seidman : Nous savons qu'il y a eu une période de consultation, je crois, avant la rédaction de ce projet de loi. Hier, nous avons entendu des témoins nous dire que des personnes et des groupes ont été invités à présenter des mémoires. Je me demande si le Conseil du patronat du Québec et la fédération ont présenté des mémoires pendant la période de consultation. Je sais qu'ils étaient thématiques, du moins c'est ce que nous avons entendu hier. Vous ne faisiez pas nécessairement des recommandations, mais vous écriviez sur des thèmes particuliers. Dans votre mémoire, avez-vous souligné ces questions particulières qui sont si importantes pour les petites et moyennes entreprises?

[*Français*]

Mme Kozhaya : De notre côté, nous n'avons pas eu la chance de nous exprimer sur ces modifications. Cependant, du côté provincial, au Québec, il y a eu plus ou moins le même genre de consultations et le dépôt d'un projet de loi qui va dans le même sens et dans lequel on retrouve beaucoup d'éléments similaires. Le projet de loi a été adopté au mois de juin dernier et, depuis, nous n'arrêtons pas de recevoir des appels de nos membres,

additional challenges, but the same is true for large companies, because some considerations affect them more specifically.

How can we adapt and how can entrepreneurs manage all of this in a practical and concrete way? It should be noted, as already mentioned, that if we look at the measures individually, they appear relevant and harmless. However, when we add up all of the provisions and issues — absences, leave, vacation, and equal pay — the changes become more problematic, unfortunately, and reduce flexibility.

Allow me to say, regarding this consultation, that I do not know how many organizations representing employers have been consulted or heard, compared to organizations representing workers.

[*English*]

Senator Ravalia: My first question is for Ms. Kozhaya. You alluded to the fact that four out of five employers offered personal and family leave. For the one in five of employers who did not offer this, did this fall into a particular demographic, or was it a particular trade or type of employment that impacted the fact that this particular group did not offer this type of leave?

Ms. Kozhaya: I don't necessarily have the information. I don't think it is a particular type of employer or sector. I think in different sectors, companies have different realities. Sometimes, also, even though they don't offer conditions, they might offer higher wages or other conditions. Unfortunately, I don't have more specific details on this one out of five who doesn't.

Senator Ravalia: That's very helpful. There wasn't a particular demographic that you noticed with respect to that.

The second question I had was for Ms. Moreau. You talked about the challenges for small businesses and interplayed that with the business barometer index. Of the five points that you mentioned, are there one or two in particular that you feel impacted businesses? I know in Newfoundland and Labrador, there was significant discussion about the small business tax changes and the impact that had on morale and productivity and the bottom line for a number of small mom-and-pop type operations. If you were to categorize those five factors, are there some that you feel had a greater impact than others?

grands et petits. Pour les plus petits, cela pose effectivement des défis additionnels, mais c'est aussi le cas pour les grandes entreprises, parce qu'il y a quelquefois des considérations qui les touchent plus spécifiquement.

Comment peut-on s'adapter et comment ces entrepreneurs peuvent-ils gérer tout cela de façon pratique et concrète? Il faut préciser, comme cela a déjà été mentionné, que si on examine une mesure à la fois, chacune d'elle semble pertinente et inoffensive, mais que lorsqu'on cumule toutes les dispositions et tous les enjeux — les absences, les congés, les vacances et le salaire égal —, c'est à ce moment-là que les modifications posent davantage problème, malheureusement, et réduisent la flexibilité.

Permettez-moi de dire que je crois que, dans le cadre de cette consultation, je ne sais pas combien d'organisations qui représentent les employeurs ont été consultées ou entendues comparativement à d'autres organisations qui représentent les travailleurs.

[*Traduction*]

Le sénateur Ravalia : Ma première question s'adresse à Mme Kozhaya. Vous avez fait allusion au fait que quatre employeurs sur cinq offraient des congés personnels et familiaux. Dans le cas d'un employeur sur cinq qui n'a pas offert ce genre de congé, est-ce qu'il s'agissait d'un groupe démographique particulier, ou est-ce que c'était un métier ou un type d'emploi particulier qui a eu une incidence sur le fait que ce groupe précis n'a pas offert ce type de congé?

Mme Kozhaya : Je n'ai pas nécessairement ce genre de renseignement. Je ne pense pas qu'il s'agisse d'un type particulier d'employeur ou de secteur. Je pense que dans différents secteurs, les entreprises ont des réalités différentes. Parfois aussi, même s'ils n'offrent pas ces congés, les employeurs peuvent offrir des salaires plus élevés ou d'autres conditions. Malheureusement, je n'ai pas de détail plus précis sur cet employeur sur cinq qui n'offre pas ce genre de congé.

Le sénateur Ravalia : C'est très utile. Il n'y a pas un groupe démographique en particulier que vous ayez remarqué à cet égard.

Ma deuxième question s'adresse à Mme Moreau. Vous avez parlé des défis que doivent relever les petites entreprises et vous avez parlé de l'interaction avec l'indice du baromètre des affaires. Des cinq points que vous avez mentionnés, y en a-t-il un ou deux en particulier qui vous semblent avoir une incidence sur les entreprises? Je sais qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, on a beaucoup parlé des modifications apportées à l'impôt des petites entreprises et de leur incidence sur le moral, la productivité et les résultats financiers d'un certain nombre de petites entreprises familiales. Si vous deviez classer ces cinq facteurs, y en a-t-il qui, à votre avis, ont eu une plus grande incidence que d'autres?

Ms. Moreau: Certainly, it's really about trying to remind legislators such as yourselves that none of these policies come in a vacuum. It's not only your government, but with provincial governments and municipal governments that business owners are trying to comply with legislation and are feeling the impact of changes. Anything that impacts a business's bottom line or speaks to cost is probably going to be the most concerning to them. When we ask them what their biggest priorities are, it's always taxes and then regulations. I think, based on that, CPP increases, small business tax changes and carbon taxes in those provinces now facing the carbon backstop will certainly be part of their concerns.

Mme Moreau : Bien sûr. Il importe de rappeler aux législateurs comme vous que ces politiques n'interagissent pas en vase clos. Les propriétaires d'entreprises essaient de respecter les lois non seulement de votre gouvernement, mais aussi des gouvernements provinciaux et des administrations municipales. Ces propriétaires ressentent l'incidence de ces changements. Tout ce qui a une incidence sur les résultats nets d'une entreprise ou sur les coûts est probablement ce qui les préoccupe le plus. Quand on leur demande quelles sont leurs plus grandes priorités, ce sont toujours les impôts, puis les règlements. Compte tenu de cela, je pense que les augmentations du RPC, les modifications apportées à l'impôt des petites entreprises et les taxes sur le carbone dans les provinces qui sont actuellement confrontées au filet de protection contre le carbone feront certainement partie de leurs préoccupations.

Senator Ravalia: We've had several speakers earlier allude to the shortage of workers, particularly professionals and others. Does your group, as a whole, look at any proactive measures for recruiting individuals from overseas or other markets? Does that cost you a significant amount of money? Do the employers have a say in how that operates?

Le sénateur Ravalia : Plusieurs intervenants ont fait allusion tout à l'heure à la pénurie de travailleurs, en particulier de professionnels. Votre groupe, dans son ensemble, envisage-t-il de prendre des mesures proactives pour recruter des personnes à l'étranger ou dans d'autres marchés? Cela vous coûte-t-il très cher? Les employeurs ont-ils leur mot à dire sur la façon dont cela fonctionne?

Ms. Moreau: Certainly we're supportive of innovative ways to help employers find employees. One pilot program that's actually taking place in Atlantic Canada right now allows an employer to find an employee from overseas and bring them back to their business. They start immediately, and they get Canadian citizenship within six months. These are the kinds of initiatives we are supportive of.

Mme Moreau : Nous appuyons certainement les façons novatrices d'aider les employeurs à trouver des employés. Un projet pilote qui se déroule actuellement dans la région de l'Atlantique permet à un employeur de trouver un employé à l'étranger et de le ramener dans son entreprise. Ils commencent immédiatement et obtiennent leur citoyenneté canadienne dans un délai de six mois. Voilà le genre d'initiative que nous appuyons.

Generally, when small businesses take the time to train someone in their business and integrate them into the community, they want to keep them there. They want to stay. Our suggestion with the Temporary Foreign Worker Program and other potential pilot programs like that is that there be a pathway to citizenship. We're suggesting something called the introduction to Canada visa. Currently, when a temporary foreign worker comes, they are trained, stay for two years, and then we send them home. If they've integrated themselves into the community and they are filling that gap of employment, then it's something that we think makes sense for them to be at least offered the option to stay if they so choose.

Généralement, lorsque les petites entreprises prennent le temps de former quelqu'un dans leur entreprise et de l'intégrer dans la communauté, elles veulent qu'il y reste. Ces personnes veulent rester. En ce qui concerne le programme des travailleurs étrangers temporaires et d'autres programmes pilotes éventuels de ce genre, nous suggérons qu'il y ait une voie d'accès à la citoyenneté. Nous suggérons ce qu'on appelle le visa d'entrée au Canada. À l'heure actuelle, lorsqu'un travailleur étranger temporaire arrive, il est formé, reste deux ans, puis est renvoyé chez lui. S'il s'est intégré dans la collectivité et comble l'écart au niveau de l'emploi, nous pensons qu'il est logique qu'on lui offre au moins la possibilité de rester s'il le souhaite.

Senator Ravalia: I know in Newfoundland and Labrador, we also offer a provincial sponsor program that can expedite that process.

Le sénateur Ravalia : Je sais qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, nous offrons également un programme provincial de parrainage qui peut accélérer ce processus.

Ms. Moreau: Your province is not alone, senator. Others do that as well. Quebec, in particular, does a good job of that. In some instances, it makes more sense for the province to take that on as the programs have been designed, but certainly we're mindful of immigration as one solution to this.

Mme Moreau : Votre province n'est pas la seule, sénateur Ravalia. D'autres le font aussi. Le Québec, en particulier, fait du bon travail à cet égard. Dans certains cas, il est plus logique que la province s'en charge de la façon dont les programmes ont été conçus, mais nous sommes certainement conscients que l'immigration est une solution à ce problème.

Senator Ravalia: Thank you very much.

[*Translation*]

Senator Mégie: I think you had already begun to say more about that. I am addressing both of you, Ms. Moreau and Ms. Kozhaya. I am mainly concerned about the impact you think the act will have on collective agreements that are already in place. Although the collective agreement offers something, people will tend to lean toward the law, which offers better advantages. How do you think you will work with all of that so that the situation suits everyone?

Ms. Kozhaya: Thank you for the question. It's a very important question, which is at the heart of the issues with this bill. Our understanding is that the collective agreement should prevail because it is an agreement. Collective agreements were negotiated to introduce a range of working conditions and take into account the reality of the business in question and of its workers. They are negotiated in good faith. Of course, the collective agreement includes a range of working conditions such as wages and benefits, pension plans and work schedules. The collective agreement should have precedence. The law must not add to what already exists and create an accumulation of components.

In cases where the collective agreement may offer different conditions that could be inferior with regard to certain specific provisions, we should at the very least be able to wait for the collective agreement to expire and renegotiate it in order to adapt it, if need be, to the new law.

At this time, I believe there are also enterprises or activities that are exempt or not subject to the law. I think they should be, to the extent that the same justification applies.

In certain cases, unfortunately, we can expect labour conflicts when the collective agreement contains conditions that are above and beyond what is contained in labour standards. What is contained in the standards has improved considerably, and it is reasonable to think that unions will be asking for more. If the enterprise cannot offer more, this may translate into labour conflicts.

Ms. Moreau: My answer will be very brief, because most of our members are not unionized, and so the part of the act that applies to collective agreements does not really concern us. Thank you.

Senator Eaton: Madam, you are talking about minimum standards.

Le sénateur Ravalia : Merci beaucoup.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Je pense que vous avez déjà commencé à en dire davantage à ce sujet. Je peux m'adresser à vous deux, madame Moreau et madame Kozhaya. C'est surtout au sujet de l'impact que vous prévoyez qu'aura la loi quand elle sera votée par rapport aux conventions collectives déjà en place. Si la convention collective offre quelque chose, les gens auront tendance à aller vers la loi, qui offre de meilleurs avantages. Comment prévoyez-vous travailler avec tout ça pour que la situation convienne à tous?

Mme Kozhaya : Merci pour la question. C'est une question très importante et qui est au cœur des enjeux liés à ce projet de loi. Notre compréhension est que la convention collective devrait prévaloir, parce que c'est une convention. Les conventions collectives ont été négociées pour prévoir un ensemble de conditions de travail et tenir compte de la réalité de l'entreprise en question et de ses travailleurs. Ça a été négocié de bonne foi. Bien sûr, une convention collective inclut un ensemble de facteurs de conditions de travail, comme les salaires, mais aussi les avantages sociaux, les régimes de retraite et les horaires de travail. La convention collective devrait prévaloir. Il ne faut pas que la loi ajoute à ce qui existe déjà pour cumuler des éléments.

Dans le cas où la convention collective pourrait offrir, par rapport à certaines dispositions spécifiques, des conditions différentes qui pourraient être inférieures, il faudrait à tout le moins, dans ce cas, attendre l'échéance de la convention collective et sa renégociation afin de l'adapter, le cas échéant, à la nouvelle loi.

En ce moment, selon moi, il y a également des entreprises ou des activités qui sont exemptées ou qui ne sont pas assujetties à la loi. Je crois qu'elles devraient demeurer de l'être dans la mesure où c'est la même justification qui est invoquée.

Dans certains cas, malheureusement, on peut s'attendre à des conflits de travail, lorsque la convention prévoyait des conditions qui dépassaient tout de même de beaucoup ce qui était prévu par les normes du travail. Ce qui est prévu dans les normes augmente beaucoup et on peut penser que les syndicats en demanderont davantage. Si l'entreprise ne peut pas en offrir plus, ça risque de se traduire par des conflits de travail.

Mme Moreau : Ma réponse sera très courte, car la plupart de nos membres ne sont pas des employés syndiqués, alors cette partie de l'application de loi avec la convention collective ne nous concerne pas vraiment. Merci.

La sénatrice Eaton : Madame, vous parlez des normes minimales.

[*English*]

You have talked about the effects across Canada. Do either one of you foresee job losses because *les normes minimales* have been overtaken? I think, as you were explaining, when every industry has a collective agreement, it's very specific to that business and it takes into account what the business needs and what the employees need. Do you foresee that there will be job losses in small business sectors and in the larger ones that have collective agreements? If people aren't fired or lose their jobs, they will certainly not be hiring.

Ms. Moreau: It's always hard to predict these kinds of things. One thing the CFIB does well is we survey our members frequently, through which we get a sense of the impacts. That's something that perhaps in three or six months' time we will know. We do know from other legislation and other examples — provincially in Ontario they went through this — that the impacts are significant. Two thirds of our members identified that it had a negative impact on their business.

Senator Eaton: Yes, it was called a job killer.

Ms. Moreau: Certainly terminology had a role to play there, but anything that impedes a business owner from hiring an employee or from keeping them may result in job loss, there is no doubt. We have to be mindful of that for sure.

[*Translation*]

Ms. Kozhaya: Yes, for our part also, of course, the labour shortage may attenuate the results somewhat, but many members, large employers particularly, have told us that the impact will probably be job losses and more automation.

[*English*]

Automation is already on the way. In some places, it was too expensive. Now, given that labour costs will increase substantially, maybe automation will be more affordable and more interesting at this time.

Some employers have actually signalled very clearly that the impact would be job losses in some cases because, like anything, when it costs you more, you try to use less. It will cost much more to hire workers and eventually replace them, and it will be more complicated to replace these vacancies. Unfortunately, in some cases, it would be the most vulnerable people who can be replaced more easily. It might actually result in job losses and more automation.

[*Traduction*]

Vous avez parlé des effets dans l'ensemble du Canada. Est-ce que l'une ou l'autre d'entre vous prévoit des pertes d'emplois parce que les normes minimales ont été dépassées? Je pense, comme vous l'expliquiez, que lorsque chaque industrie a une convention collective, cette dernière est vraiment propre à cette entreprise et tient compte des besoins de l'entreprise et de ceux des employés. Prévoyez-vous qu'il y aura des pertes d'emplois dans les petites entreprises et dans les grandes entreprises qui ont des conventions collectives? Si les gens ne sont pas congédiés ou ne perdent pas leur emploi, ces entreprises n'embaucheront certainement pas.

Mme Moreau : Il est toujours difficile de prédire ce genre de choses. La FCEI mène fréquemment des sondages auprès de ses membres, ce qui lui permet de se faire une idée de l'incidence de ses activités. C'est quelque chose que nous saurons peut-être dans trois ou six mois. Nous savons d'après d'autres et d'autres exemples — en Ontario, ils sont passés par là — que les répercussions sont importantes. Les deux tiers de nos membres ont indiqué que cela avait eu une incidence négative sur leurs activités.

La sénatrice Eaton : Oui, on appelait cela un tueur d'emploi.

Mme Moreau : Certes, la terminologie avait un rôle à jouer, mais tout ce qui empêche un propriétaire d'entreprise d'embaucher un employé ou de le garder peut entraîner une perte d'emploi, il n'y a aucun doute là-dessus. Nous devons en être conscients, c'est certain.

[*Français*]

Mme Kozhaya : Oui, nous aussi, de notre côté, bien sûr, le contexte de la pénurie va peut-être atténuer un peu le résultat, mais plusieurs membres, comme de gros employeurs en particulier, nous ont mentionné que l'impact se manifestera probablement par des pertes d'emploi et davantage d'automatisation.

[*Traduction*]

L'automatisation est déjà amorcée. À certains endroits, c'était trop coûteux. Maintenant, puisque les coûts de la main-d'œuvre vont augmenter de façon conséquente, peut-être l'automatisation sera-t-elle plus abordable et plus intéressante maintenant.

Certains employeurs ont déjà très clairement signalé qu'en conséquence, il y aurait des pertes d'emploi dans certains cas parce que, comme pour toute autre chose, quand quelque chose coûte plus, on essaie de moins en utiliser. Il en coûtera beaucoup plus d'embaucher des travailleurs pour finir par les remplacer, et il sera beaucoup plus compliqué de pourvoir les postes devenus vacants. Malheureusement, il arrivera que ce soit les gens les plus vulnérables qui soient les plus facilement remplaçables.

Another thing is not only directly related to jobs, but several employers have told us that now they're hiring, let's say, replacement workers to accommodate full-time employees for vacations, so now they would be less able to accommodate employees. We could also expect that prices in some cases will go up, so the consumer will also feel the impact of this.

Senator Eaton: Thank you.

Ms. Moreau: On the business barometer, one of the handouts that you received, if you look at Figure 8, perhaps a more precise answer to your question, senator, is that the shortage of skilled labour and the shortage of unskilled or semi-skilled labour are the two highest limitations on sales and production growth.

Senator Eaton: Is automation something that small business looks at? Is it appropriate to some small businesses?

Ms. Moreau: I think for probably more the medium businesses. Of course, it would depend. You're not going to automate your local dry cleaner or restaurant, for example, although I know they have sushi robots and things like that now. It's coming. Perhaps I'll have to find a better example. But certainly I think for the smallest of businesses, the kinds that fill our main streets, our communities and the areas where we live, I think it will be many years before we start to see that.

Senator Eaton: Thank you.

Senator Omidvar: Thank you to the three of you for being here.

My question is for both panelists to respond as they see fit. I'm going to ask your response to a working hypothesis, which is this: Good working conditions lead to happier workers and result in higher productivity and retention.

Ms. Kozhaya: I totally agree, and that's why I mentioned that four out of five employers offer some kind of benefits above what is required by labour standards. In some cases, it is more difficult. Maybe the margin of profit is lower. Maybe they need just in time. Very honestly, I think that employers who do not offer good conditions will disappear because of the labour shortage and the aging population. However, the question is that some companies and sectors have different realities. Imposing

Alors, il est vrai que cela pourrait entraîner des pertes d'emploi et plus d'automatisation.

Il y a autre chose, qui n'est pas directement liée aux emplois. Plusieurs employeurs nous ont dit qu'ils embauchent maintenant, disons, des travailleurs pour remplacer des employés à temps plein qui prennent des vacances, alors maintenant, ils seraient moins en mesure de répondre aux besoins des employés. On pourrait s'attendre à ce que les prix augmentent, dans certains cas, donc le consommateur en ressentira aussi les effets.

La sénatrice Eaton : Je vous remercie.

Mme Moreau : Dans le document du *Baromètre des affaires*, que vous avez reçu, si vous regardez le graphique 8, peut-être cela répondra-t-il plus précisément à votre question, madame la sénatrice. La pénurie de travailleurs qualifiés et la pénurie de travailleurs semi-qualifiés ou non qualifiés sont les deux plus importants freins à la croissance des ventes et de la production.

La sénatrice Eaton : Est-ce que les petites entreprises s'intéressent à l'automatisation? Est-ce qu'elle conviendrait à certaines petites entreprises?

Mme Moreau : Je pense qu'elle serait plus appropriée pour les moyennes entreprises. Évidemment, cela dépendrait. On ne va pas automatiser une entreprise de nettoyage à sec ou un restaurant local, par exemple, bien qu'il existe maintenant, je sais, des robots pour faire les sushis et ce genre de choses. Cela s'en vient. Peut-être devrais-je trouver un meilleur exemple. Mais je pense que pour les plus petites entreprises du genre, qui peuplent nos rues principales, nos collectivités et les secteurs où nous vivons, je pense que bien des années s'écouleront avant que cela arrive.

La sénatrice Eaton : Merci.

La sénatrice Omidvar : Je vous remercie toutes les trois d'être ici.

Ma question s'adresse aux deux témoins, qui pourront y répondre à leur guise. J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'hypothèse qui suit : de bonnes conditions de travail favorisent le bien-être des travailleurs et entraînent une plus grande productivité et une meilleure fidélisation des effectifs.

Mme Kozhaya : Je suis tout à fait d'accord, et c'est pourquoi je disais que quatre employeurs sur cinq offrent plus d'avantages sociaux que n'en exigent les lois sur le travail. Dans certains cas, il peut arriver que ce soit plus difficile, comme lorsque la marge de bénéfice est plus faible, ou à cause de la cadence du travail. Très franchement, je pense que les employeurs qui n'offrent pas de bonnes conditions de travail disparaîtront à cause de la pénurie de main-d'œuvre et du vieillissement de la population.

some standards — *mur à mur*, as we say in French — doesn't necessarily help employees.

But you're absolutely right, and I totally agree that good conditions make employers more productive because their employees are happier, more engaged to that employer.

Ms. Moreau: I think your hypothesis is a good one, senator, and I think so many Canadians work for small businesses because they tend to lead on these issues. They are able to build those relationships and provide flexibility. They do that because it's good for their business and good for their employees. It's not necessarily due to legislation.

Senator Omidvar: I heard you both use the word "flexibility," and I have heard you both use the word "standardization" — flexibility versus standardization. Flexibility is definitely good because it gives, in this case, small businesses the capacity to shift and change. On the other hand, flexibility also allows institutions — in this case, let's stick with small businesses — the capacity to possibly exploit the weakest of the weakest. Standardization is an effort for the protection of workers.

The Labour Code has not been updated since, I don't know, 1960. This is bringing the Labour Code in line with the reality of work today. There are more people in more contract jobs. There is precarious work. There is no job security. Those are all trends that we have heard about time and again. You've talked about labour shortages. We know there are jobs that are going unfilled because the working conditions may not be the right set to attract Canadians and keep them. These are all issues we have to struggle with. Could you respond to that set of questions, if you can?

[*Translation*]

Ms. Kozhaya: Yes, quite so. We also believe that businesses must be competitive, but if working conditions become too onerous and are not reflected in worker productivity, the business will not be profitable, especially businesses that compete internationally. Of course when costs increase, the business can increase its prices to remain profitable, or it risks closing down. However, it won't function at a loss, and things could reach a point where it cannot increase its prices anymore, because if it does so, there will no longer be any demand, either domestically or offshore, in the case of businesses that export and compete on the world stage.

Cependant, le fait est que la réalité est différente pour certaines entreprises et certains secteurs. L'imposition de certaines normes — mur à mur, comme le veut l'expression — n'aide pas forcément les employés.

Mais vous avez tout à fait raison, et je suis tout à fait d'accord avec vous, de bonnes conditions de travail font que les employeurs sont plus productifs, parce que leurs employés sont plus heureux et leur sont plus dévoués.

Mme Moreau : Je pense que votre hypothèse est juste, madame la sénatrice, et que bien des Canadiens travaillent pour les petites entreprises, parce qu'elles tendent à être des chefs de file en la matière. Elles peuvent créer ces rapports et assurer une certaine flexibilité. Elles le font parce que c'est bon pour leurs affaires et c'est bon pour leurs employés. Ce n'est pas forcément parce que la loi les y oblige.

La sénatrice Omidvar : Vous avez toutes deux utilisé les termes « flexibilité » et « normalisation » — la flexibilité par rapport à la normalisation. La flexibilité est certainement positive puisqu'elle permet aux petites entreprises de s'adapter et de changer. Cependant, elle permet aussi aux institutions — continuons avec l'exemple des petites entreprises — de possiblement exploiter les plus vulnérables. La normalisation vise la protection des travailleurs.

Le Code canadien du travail n'a pas été mis à jour depuis les années 1960, je pense. Ce projet de loi adapte le Code du travail à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui. De nos jours, il y a plus d'emplois contractuels et précaires. La sécurité d'emploi n'existe plus. Nous avons entendu parler de ces tendances à maintes et maintes reprises. Aujourd'hui, vous nous avez parlé de pénuries de main-d'œuvre. Nous savons que certains emplois ne sont pas pourvus parce que les conditions de travail ne permettent peut-être pas d'attirer des travailleurs canadiens et de garder les employés. Ce sont des questions avec lesquelles nous sommes aux prises. Pourriez-vous répondre à ces questions?

[*Français*]

Mme Kozhaya : Oui, tout à fait. Seulement, on dit aussi que les entreprises doivent être compétitives, mais si les conditions de travail deviennent trop onéreuses et que cela ne se reflète pas par la productivité des travailleurs, l'entreprise ne sera pas rentable. C'est d'autant plus vrai dans le cas où il s'agit d'une entreprise en concurrence à l'échelle internationale. Bien sûr, lorsque les coûts augmentent, l'entreprise peut augmenter ses prix pour demeurer rentable, sinon elle risque de disparaître. Cependant, elle ne travaillera pas à perte et pourrait ne plus être en mesure d'augmenter ses prix, parce que si elle les augmente, il n'y aura plus de demande ni à l'intérieur ni à l'extérieur, dans le cas des entreprises qui exportent et qui sont en concurrence à l'échelle mondiale.

That is why that balance requires interesting working conditions, especially in the context of a labour shortage, in order to attract workers. However, there is a limit and that is why working conditions do not only include wages but a range of compensation measures. Necessity rules, and the businesses that have more specific needs and can do so will offer more interesting conditions, but those that cannot keep up with the pace will simply disappear, because they will no longer be able to compete and survive.

C'est pour cela que cet équilibre nécessite des conditions de travail intéressantes, surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, et ce, afin d'attirer des travailleurs. Il y a cependant une limite, et c'est pour cette raison que les conditions de travail ne comprennent pas seulement le salaire, mais bien un ensemble de rémunérations. Comme on le dit, le besoin fait loi et les entreprises qui ont des besoins plus spécifiques et qui ont la capacité de le faire offriront des conditions plus intéressantes, mais celles qui ne pourront pas suivre la cadence vont simplement disparaître, car elles ne pourront plus faire concurrence et survivre.

[*English*]

Ms. Moreau: In terms of standardization, of course, laws need to be updated when they're as old as the Labour Code. We appreciate that. Generally, most small businesses have the best of intentions, and they are trying to compete with all the other regulations that government has imposed on them at all levels of government. It's important to give them some learning curve and time to comply. Unfortunately, when legislation is imposed, if the government itself doesn't understand it in terms of the officials who are responding to questions, that creates further confusion. We have lived that experience as an organization. Generally, they tend to come out with a bit of a hammer or a big fist as opposed to saying, "We understand you're making a best effort. You need to correct. Next time, do it this way." When you talk about heads of enforcement, which is also part of the bill, and big monetary penalties, these are things that give business owners pause, certainly.

[*Traduction*]

Mme Moreau : En ce qui a trait à la normalisation, les lois, qui sont aussi vieilles que le Code du travail, doivent assurément être mises à jour. Nous le comprenons bien. En règle générale, la plupart des petites entreprises ont d'excellentes intentions et tentent d'être compétitives tout en respectant la réglementation qui leur est imposée par les différents ordres de gouvernement. Or, il faut leur donner une période d'ajustement pour leur permettre de se conformer à la réglementation. Malheureusement, lorsque le gouvernement impose une loi qu'il ne comprend pas lui-même et que les fonctionnaires sont incapables de répondre aux questions, cela ne fait que créer plus de confusion. Notre organisation a de l'expérience concrète en la matière. Le gouvernement se montre souvent sévère et punitif plutôt que de dire aux propriétaires d'entreprise : « Nous savons que vous faites de votre mieux. Vous avez commis une erreur. La prochaine fois, faites les choses d'une autre façon. » Lorsqu'un projet de loi prévoit des responsables de l'application de la loi et des sanctions pécuniaires importantes, les chefs d'entreprise sont certainement plus craintifs.

Briefly on modernization, a lot of the changes we have seen today were suggested in the Arthurs report in the 1990s; so it begs the question of whether we are changing to keep up with today? Are the recommendations evergreen? These are things we need to reflect on. What were the purposes behind these recommendations in the first place? Do they really apply to the small business community in Canada?

En ce qui a trait à la normalisation, beaucoup des changements que nous avons vus aujourd'hui ont en fait été recommandés dans le rapport Arthurs durant les années 1990. Nous sommes donc en droit de nous poser la question si ces changements reflètent réellement la réalité d'aujourd'hui. Les recommandations sont-elles toujours pertinentes? Nous devons y réfléchir. Quels étaient les objectifs visés par ces recommandations au départ? S'appliquent-elles réellement à la communauté des petites entreprises canadiennes?

Senator Dasko: Thank you, all of you, for being here today.

La sénatrice Dasko : Je tiens à vous remercier de votre présence ici aujourd'hui.

Just as a clarification, Ms. Moreau, on your membership, the median of your annual revenues would be just below a million, when I look at this chart.

Madame Moreau, si je me fie au graphique que vous nous avez fourni, je vois que le revenu annuel médian des entreprises qui sont membres de votre fédération se situe tout juste sous la barre du million de dollars.

Ms. Moreau: Yes. Generally we don't ask that question frequently of our membership, so that is going to be a picture in time, of course.

Mme Moreau : Oui. Cependant, nous demandons rarement à nos membres de déclarer leur revenu annuel. Donc, ce chiffre représente un aperçu ponctuel.

Senator Dasko: Around that. A million or less.

La sénatrice Dasko : Autour de cela. Un million ou moins.

Ms. Moreau: That's probably more on the medium size of business.

Senator Dasko: You mentioned a passing reference to contract employees. Do these provisions affect the ability of companies to use contract employees? Do they make it easier or more difficult for that kind of process in terms of hiring? I don't know whether contract employees are a realistic option for many companies, but does it affect that in any way?

Ms. Moreau: It's a hornet's nest of an answer. Distinguishing between when an employee is an employee and when they are a contractor is a whole schmozzle with the Revenue Agency, if I can use that term. That causes issues for business owners.

We do have data that asks why business owners hire independent contractors, and they identify reasons like easier access to greater expertise and competency and easier to adjust to changes in demand. Admittedly, there is less paperwork and red tape. Part of it is that independent contractors are now, in our knowledge economy, the ones with the information. They tend to dip in and out of businesses. That's why they choose that line of work. That's an entirely different scope than a part-time worker in a minimum-wage job who is not getting benefits and not getting a contract renewed. In most instances, the kind of independent contractors we're talking about are the ones who have specified expertise that come into a business to help them for a short period of time.

Senator Dasko: These provisions would not affect that in any way?

Ms. Moreau: If they're determined to be contractors. The difficulty can be down the line you get audited and it turns out you had an employee, and that is a whole other can of worms that ends up being very costly for business owners.

Senator Dasko: I would ask both witnesses, in terms of the provisions of the code, which one is the most difficult for your members? Which is the one you would say that you really want, that this is really important? Which one of these is the most problematic, would you say?

[*Translation*]

Ms. Kozhaya: It's difficult to say because it's really the accumulation of all of the provisions. For instance, in some sectors, the 96-hour advance notice will cause the most problems: in other sectors it will be the additional leave. I think

Mme Moreau : Ce chiffre s'applique probablement davantage aux entreprises de taille moyenne.

La sénatrice Dasko : Vous avez fait mention des employés contractuels. Ces dispositions ont-elles des incidences sur la capacité des entreprises de recourir à des employés contractuels? Font-elles en sorte qu'il sera plus facile ou plus difficile d'en embaucher? Je ne sais pas si ces employés contractuels sont une option réaliste pour de nombreuses entreprises, mais y a-t-il une incidence quelconque?

Mme Moreau : Il y a plusieurs volets à cette réponse. Faire la distinction entre un employé et un contractuel cause tout un désordre avec l'Agence du revenu. Cela cause des difficultés aux propriétaires d'entreprise.

Lorsqu'on demande aux propriétaires d'entreprise pourquoi ils embauchent des contractuels, ils disent que c'est pour avoir un accès plus facile à une plus grande expertise et à plus de compétences, et qu'il est aussi plus facile d'apporter des ajustements si la demande change. Il y a aussi moins de paperasserie et de lourdeur administrative. Actuellement, dans notre économie du savoir, les contractuels détiennent l'information. Ils ont tendance à être de passage au sein de l'entreprise. Voilà pourquoi ils choisissent ce mode de travail. La situation est très différente de celle d'un employé à temps partiel payé au salaire minimum qui n'a pas d'avantages sociaux et qui ne voit pas son contrat renouvelé. Dans la plupart des cas, ce genre de contractuels a une expertise précise qui profite à une entreprise pour les aider pendant une courte période de temps.

La sénatrice Dasko : Ces dispositions n'auraient aucune incidence sur cela?

Mme Moreau : S'il s'agit de contractuels. La difficulté peut survenir plus tard en cas d'audit, si on détermine qu'il s'agissait en fait d'un employé. Et cela, c'est une tout autre paire de manches, qui peut finir par coûter très cher aux propriétaires d'entreprise.

La sénatrice Dasko : J'ai une question pour les deux témoins. Quelle disposition du code est la plus difficile pour vos membres? À laquelle tenez-vous vraiment, quelle disposition est vraiment importante? Quelle disposition est la plus problématique, selon vous?

[*Français*]

Mme Kozhaya : C'est difficile à dire, parce que c'est vraiment le cumul de toutes les dispositions. Par exemple, dans certains secteurs, c'est le préavis de 96 heures qui posera plus de problèmes; dans d'autres secteurs, ce sera les congés

there has to be some flexibility somewhere. As I mentioned, there are certain exceptions for various cases, such as a serious threat to the employer's establishment. I think it is restrictive and so the concept has to be broadened to take the issues into account.

I believe it is the work schedules and the exceptions that are restrictive, as well as the matter of wage parity, because the measures do not recognize working conditions and all of the reasons involved. Other provisions are still problematic, but I think those are the two that come up most often. It also depends on the sectors involved as some of them may be more sensitive to one element than another.

[*English*]

Ms. Moreau: The previous witness was very open in her answer, which we would support. Again, it's very difficult to pick one. In fact, if it was just one, it might give business owners time to adapt and they would modify. Again, it's sectoral. For example, a restaurant will have great difficulty with the notice period, for example. I had to sort of pick and choose within my seven minutes, so we didn't get far into that. That will be a difficulty.

Senator Dasko: The minimum.

Ms. Moreau: The minimum amount of notice you need to receive before changing shifts around the 96 hours. If you think of it in the context of how it will make my job harder, I think that will be the difficulty for business owners. Things like that will be complicated. Certainly, we know in Ontario when they looked at the pay leave, that was causing difficulty for some business owners. Again, it will be sectoral-based. It's going to be all of the measures together that are going to create the difficulty. That is, again, where we will come back to the notion of education before enforcement. What can government do if they go ahead with this legislation to support the business community and ensure that they will get it right? Are they able to come up with measures? Is it a long rollout period? Are they able to say they'll give a 12-month exception to businesses under 20 employees to get them up to speed? These are the kinds of tools government has available to them, and I would encourage you to think about using them.

Senator Dasko: I believe you said earlier, Ms. Moreau, that this actually will not affect most of your members because this is federal code.

Ms. Moreau: That's right.

additionnels. Je crois que, quelque part, il faut qu'il y ait une notion de flexibilité. Comme je l'ai mentionné, certaines exceptions sont prévues dans différents cas, telle la menace grave à l'établissement de l'employeur. Je crois que c'est restrictif, alors il faut élargir le concept pour tenir compte des enjeux opérationnels.

Je crois que c'est la question des horaires de travail et les exceptions prévues qui sont restrictives, ainsi que la question du salaire égal, parce que les mesures ne reconnaissent pas les conditions de travail et l'ensemble des raisons pour lesquelles c'est le cas. D'autres dispositions sont encore problématiques, mais je crois que ce sont les deux qui ressortent le plus souvent. Ça dépend aussi des secteurs qui peuvent être plus sensibles à un élément qu'à un autre.

[*Traduction*]

Mme Moreau : Le témoin précédent a donné une réponse très ouverte, que nous appuyons. Encore une fois, il est difficile d'arrêter un choix. En fait, s'il n'y avait qu'une disposition, les propriétaires d'entreprise auraient le temps de s'adapter et d'apporter des modifications. Encore une fois, tout dépend des secteurs. Par exemple, un restaurant aura des difficultés relativement à la période de préavis. J'ai dû faire un tri et faire des choix pour mes sept minutes, alors nous ne sommes pas allés dans les détails. Mais ce serait une difficulté.

La sénatrice Dasko : Le minimum.

Mme Moreau : Le préavis minimum de 96 heures pour changement de quart de travail. Cette mesure va compliquer mon travail, et je crois que ce sera une difficulté pour les propriétaires d'entreprise. Ce genre de mesure complique la situation. Certainement, nous savons qu'en Ontario, lorsqu'on s'est penché sur les congés payés, cela causait des difficultés à certains propriétaires d'entreprise. Encore une fois, tout dépend du secteur. Ce sont les mesures mises ensemble qui vont créer des difficultés. Nous allons encore une fois revenir à la notion d'éducation plutôt que d'application. Que peut faire le gouvernement s'il va de l'avant avec ces mesures pour soutenir le milieu des affaires et veiller à ce qu'il fasse bien les choses? Peuvent-ils proposer des mesures? La période de mise en œuvre sera-t-elle suffisamment longue? Pourrait-on par exemple donner une exemption de 12 mois aux entreprises qui comptent moins de 20 employés pour leur permettre de s'adapter? Voilà le genre d'outils que le gouvernement a à sa disposition, et nous l'encourageons à songer à s'en servir.

La sénatrice Dasko : Je crois que c'est ce que vous avez dit plus tôt, madame Moreau : que ces dispositions ne toucheront pas la plupart de vos membres puisqu'il s'agit du code fédéral.

Mme Moreau : C'est exact.

Senator Dasko: I'm looking at 42,000 members in Ontario, which is of great interest to me, of course. Do you expect the provinces to follow suit?

Ms. Moreau: That's why we're here. With initiatives like this, especially when it comes in a tidy package where legislation is passed, they can, for lack of a better term, take it off the shelf and impose it in a province or cut and paste. We've seen that happen. Good ideas spread, but so do bad ideas. That's a concern for us.

We do have members that operate federally regulated businesses. They're just not in great numbers.

Senator Dasko: So you're not sure whether this is going to —

Ms. Moreau: We have a few small airlines up north that will be impacted. Of course, nothing is stopping a province, once the bill is passed, from saying they're going to implement it as well.

Senator Dasko: Or they can say no, they're not implementing it.

Ms. Moreau: Absolutely. Or the status quo. It remains to be seen. We know a lot of these measures were already in Ontario's Bill 148 that has now been taken off the table and they quickly cropped up in this legislation. This is what I mean. They move around.

Senator Dasko: Thank you.

Senator Munson: Thanks very much for being here.

I have three quick questions to Ms. Moreau. On your summary of recommendations, one talked about providing small employers with greater flexibility. What is that greater flexibility and who should be providing it? The government, through legislation? What do you mean by greater flexibility to manage the relationship?

Ms. Moreau: Thank you for the question, senator. Essentially, what we're saying here is that if some of these measures are going to go ahead, perhaps you exempt the smallest of businesses, which we define as under 25.

Senator Munson: To 74?

Ms. Moreau: Yes.

Senator Munson: Then, on the threshold on personal emergency leave, what would be the threshold be in your estimation?

La sénatrice Dasko : Je vois qu'il y a 42 000 membres en Ontario, ce qui m'intéresse grandement, évidemment. Vous attendez-vous à ce que les provinces emboîtent le pas?

Mme Moreau : C'est pourquoi nous sommes ici. Avec des initiatives comme celle-là, surtout quand elles sont toutes déjà rédigées puis adoptées, on peut faire du copier-coller, si vous me permettez l'expression, et s'en servir de nouveau dans une province. C'est déjà arrivé. Les bonnes idées se transmettent, mais les mauvaises aussi. C'est une préoccupation pour nous.

Nous avons des membres qui exploitent des entreprises sous réglementation fédérale. Elles ne sont cependant pas nombreuses.

La sénatrice Dasko : Vous ne savez donc pas si...

Mme Moreau : Nous avons quelques petits transporteurs aériens dans le Nord qui seront touchés. Évidemment, rien n'empêche une province, une fois le projet de loi adopté, de dire qu'elle veut le mettre en œuvre également.

La sénatrice Dasko : Ou elle peut dire non, et ne pas le mettre en œuvre.

Mme Moreau : Absolument. On peut adopter le statu quo. Cela reste à voir. Nous savons que nombre de ces mesures figuraient déjà dans le projet de loi 148 en Ontario qui a été retiré, mais les mesures ont rapidement réapparu dans ce projet de loi. Voilà ce que je voulais dire. Il y a eu réaménagement.

La sénatrice Dasko : Je vous remercie.

Le sénateur Munson : Merci beaucoup d'être avec nous.

J'ai trois questions à poser rapidement à Mme Moreau. Dans votre sommaire de recommandations, il est question d'offrir plus de flexibilité aux petits employeurs. Qu'entendez-vous par flexibilité accrue et qui devrait l'offrir? Le gouvernement, au moyen de mesures législatives? Quand vous parlez de plus de flexibilité pour gérer la relation, qu'entendez-vous par là?

Mme Moreau : Je vous remercie pour cette question. Essentiellement, nous disons que si certaines de ces mesures doivent aller de l'avant, il faudrait peut-être exempter les plus petites entreprises, que nous définissons comme étant celles qui comptent moins de 25 employés.

Le sénateur Munson : Jusqu'à 74.

Mme Moreau : Oui.

Le sénateur Munson : Donc, que devrait être le seuil des congés personnels d'urgence, selon vous?

Ms. Moreau: Currently, it's at 10. That's why I highlighted in a previous slide that the vast majority of our members have 11 employees as an average.

Senator Munson: You want it lower?

Ms. Moreau: We want to increase it. We're suggesting up to 50.

Senator Munson: Fifteen?

Ms. Moreau: Fifty. It would capture the vast amount of our small businesses in Canada.

Senator Munson: On the maternity leave, the story here is a happy story for those employees who are having babies and starting a life and a family, but there's a lot of stress. I have a simple question: How do you get around that in this kind of environment? This is the ebb and flow of everyday life and working. What kind of requirements would make everybody feel less stressful in that environment you just described?

Ms. Moreau: There are many policy options, and perhaps a longer conversation would be necessary to try and get at that.

To your point, some of this is just life. Whatever we can do to allow business owners to easily hire in an inexpensive way to replace those individuals, to create attractive jobs and be able to do so easily, I think, will go a long way to alleviating some of the stress business owners feel when they are having multiple leaves for a variety of reasons. We picked maternity leave because it was on the list, but people leave for all kinds of reasons. They need to support their families for other reasons or they have ailing and aging parents that need support. The vast majority of business owners do what they can to accommodate their employees in those times. It's when there are legislated minimums that require employers to accommodate very quickly that things get difficult for them.

Senator Munson: Your federation has certainly had good verbal — I won't say fistfights — with the federal government, but you've been there and your group has had standing there for years and years. Is the government getting in the way of what you would consider good business practices that are already

Mme Moreau : À l'heure actuelle, il est fixé à 10. C'est pourquoi, comme je l'ai signalé dans une autre diapositive, la grande majorité de nos membres ont une moyenne de 11 employés.

Le sénateur Munson : Vous voudriez réduire le seuil?

Mme Moreau : Nous voudrions l'augmenter. Nous proposons un seuil allant jusqu'à 50 employés.

Le sénateur Munson : Quinze?

Mme Moreau : Cinquante. Cela ciblerait la plupart des petites entreprises au Canada.

Le sénateur Munson : Pour ce qui est du congé de maternité, les employés qui ont ces congés sont très heureux puisqu'ils fondent une famille et ont des enfants, mais cela crée beaucoup de stress. J'ai une question toute simple : comment contourner cela dans l'environnement actuel? Cela fait partie du flux et reflux de la vie quotidienne au travail. Quelles sortes d'exigences faudrait-il appliquer pour réduire le stress en général, comme celui que vous avez décrit dans le milieu de travail?

Mme Moreau : Il existe de nombreuses options en matière de politiques, et peut-être faudrait-il en discuter plus longuement pour les mettre en lumière.

Pour en revenir au point que vous avez soulevé, il s'agit tout simplement de la vie au quotidien. Mais, selon moi, tout ce que nous pouvons faire pour permettre aux propriétaires d'entreprise d'embaucher des gens facilement et à peu de frais, pour remplacer ceux qui partent en congé, de créer des emplois intéressants et de le faire facilement, permettra d'alléger une bonne partie du stress des propriétaires d'entreprise lorsqu'ils doivent faire face à de nombreux congés pour diverses raisons. Nous avons soulevé les congés de maternité parce qu'ils figurent sur la liste, mais les gens prennent des congés pour toutes sortes de raisons. Soit ils doivent soutenir leur famille ou bien ils ont des parents vieillissants et malades à qui ils doivent prodiguer des soins. La grande majorité des propriétaires d'entreprise font ce qu'ils peuvent pour accommoder leurs employés dans ces conditions. C'est lorsque la loi impose des minimums qui exigent que les employeurs répondent rapidement aux demandes de congé des employés que les choses se compliquent pour les employeurs.

Le sénateur Munson : Votre fédération a très certainement lutté — je ne dirais pas avec les poings — pour faire valoir sa perspective auprès du gouvernement fédéral, mais vous connaissez les rouages et vous êtes intervenus auprès du gouvernement pendant de nombreuses années.

in place? Are they over-managing and over-legislating to try to help out? I think the question was asked before. How do you feel about government in this?

Ms. Moreau: I'm going to frame this in the context of regulations. It's very difficult, when you have the pen in your hand, to put it down. Small businesses are trying to run their business every day, and more and more regulations keep getting added to the book. Some of these are very important. We're not quibbling with health and safety regulations or environmental standards. Those are there for a reason.

One of the things we champion as an organization is reducing red tape. We've been beating that dead horse, so to speak, for about a decade. We're about to celebrate our tenth Red Tape Awareness Week here in January. It's encouraging governments at all levels to consider, when they add regulations, the impact that has, not only on the business community but ultimately to the economy. It can be small things from measuring every time a piece of legislation says you "must" or "shall," to timing how long it takes people to fill out forms or how often they have to do that. There are things that business owners are usually doing at the end of a long day. We survey our members and most recently, on the Canada Post strike, I was watching the survey results roll in, and they came in at all hours, at midnight and 2 o'clock in the morning. I have small children, so I was able to notice these trends in real time. It illustrated to me again that business owners are only getting those opportunities after they've worked a full day. When you're legislating and regulating without thinking about the holistic impact these regulations have on small businesses, it certainly adds up.

Senator Munson: Thanks very much.

[*Translation*]

The Chair: I don't know if you had anything to add on this, Ms. Kozhaya?

Ms. Kozhaya: Yes, briefly, to answer the senator's question. We believe in the importance of minimum standards and seeing to it that they are respected, and sanctioning those who do not comply. However, it's still a matter of balance in the minimum requirements that are negotiated in good faith between the parties and the government. There is a limit to what can be done in negotiations that involve a full range of working conditions. However, as we said, if the government wants to change the rules of the game in midstream, that is a concern.

Le gouvernement nuit-il à ce que vous considérez être de bonnes pratiques commerciales qui existent déjà? Le gouvernement cherche-t-il à gérer et légiférer à outrance pour essayer d'aider les travailleurs? Je pense qu'on vous a déjà posé cette question. Que pensez-vous du rôle du gouvernement à cet égard?

Mme Moreau : Je vais vous parler du point de vue des règlements. C'est très difficile de redéposer le stylo une fois qu'on l'a en main. Les propriétaires de petites entreprises essaient de gérer leur commerce au quotidien, mais de plus en plus de lois voient le jour. Certaines d'entre elles sont très importantes. Nous n'avons rien contre les normes environnementales ou les règlements qui visent à assurer la santé et la sécurité. Ils existent pour une raison.

L'une des choses que nous défendons en tant qu'organisation est la réduction de la paperasserie. Nous nous acharnons inutilement, pour ainsi dire, depuis une dizaine d'années. Nous sommes sur le point de célébrer notre dixième Semaine de sensibilisation à la paperasserie ici, en janvier. On encourage tous les ordres de gouvernement à tenir compte, lorsqu'ils prennent des règlements, de l'incidence que cela a, non seulement sur le milieu des affaires, mais aussi, en définitive, sur l'économie. Il peut s'agir de petites choses, comme de compter à chaque fois qu'une mesure législative dit que vous « devez » ou vous « devrez », ou de déterminer le temps qu'il faille aux gens pour remplir les formulaires ou la fréquence à laquelle ils doivent le faire. Il y a des choses que les propriétaires d'entreprise font habituellement à la fin d'une longue journée. Nous sondons nos membres et plus récemment, lors de la grève à Postes Canada, je consultais les résultats du sondage. Ils sont arrivés à toute heure, à minuit et à 2 heures du matin. J'ai de jeunes enfants, j'ai donc pu remarquer ces tendances en temps réel. Cela m'a montré encore une fois que les propriétaires d'entreprise n'ont accès à ces possibilités qu'après avoir travaillé une journée entière. Lorsque vous légiférez et réglementez sans penser à l'incidence globale que ces règlements ont sur les petites entreprises, c'est clair que cela vient s'ajouter au reste.

Le sénateur Munson : Merci beaucoup.

[*Français*]

La présidente : Je ne sais pas si vous aviez quelque chose à ajouter à ce sujet, madame Kozhaya.

Mme Kozhaya : Oui, brièvement, pour répondre à la question du sénateur. On croit à l'importance d'avoir des normes minimales et de les faire respecter et de sanctionner les personnes qui ne s'y conforment pas. Toutefois, c'est encore une question d'équilibre entre ce qui est minimalement requis et négocié de bonne foi entre les parties prenantes et le gouvernement. Il y a une limite à ce qu'il peut faire dans un contexte de négociation qui touche un ensemble de conditions de travail. Encore une fois, lorsqu'il vient changer les règles du jeu, parfois en cours de route, c'est là que c'est préoccupant.

[*English*]

The Chair: If our guests are willing to stay a little bit longer, we have time for a quick second round.

Senator Seidman: Thank you both very much. You've both spoken to the burden related to changes in the labour code for small- and medium-sized businesses. They're both financial and bureaucratic in the sense of paperwork, education programs and things of that ilk.

I'm going to turn around the question that Senator Dasko asked you. Instead of trying to find the one thing in this legislation that could be the worst, I'd like to ask you if you have one recommendation to leave with us. Our committee will be sending observations in the form of a report to the Finance Committee, which will be considering amendments. All things considered, you're saying things that are pretty significant. Perhaps you could leave us with a single recommendation as to some way to remedy — if not remedy then ameliorate — the situation for small- and medium-sized businesses. Perhaps I could begin with you, Ms. Kozhaya.

[*Translation*]

Ms. Kozhaya: I would say that is not easy, but you have to put yourself in the shoes of an employer and imagine how he sees things. As I said before, it's probably the introduction of operational issues in the exceptions. Often this involves the applicability of provisions and their implications. For SMEs this is a big challenge, there are also large businesses. For those businesses, there are continuous operations that cannot be interrupted, or require a work time availability, whether we are talking about transportation, the manufacturing sector, or various other areas. The operations have to be able to go on seamlessly.

I want to remind you that these are generally unionized businesses where there were collective agreements that were negotiated several years ago which evolved over time. We have to see what works in those agreements and ensure that there isn't an accumulation and that we don't add elements that go beyond those agreements. It won't be easy but it's important.

[*English*]

Ms. Moreau: Perhaps it's not so much an element of the legislation, but consider impact analysis. Economic impact analysis, particularly, would go a long way to giving you a sense of what these measures would cost the economy when implemented and the impact they would be having on small and large businesses, for that matter as well. At a time when we are trying to compete with our U.S. neighbour and other countries, that might be an element worth considering.

[*Traduction*]

La présidente : Si nos invités sont prêts à rester un peu plus longtemps, nous avons le temps de procéder à une deuxième série de questions rapide.

La sénatrice Seidman : Merci beaucoup à vous deux. Vous avez tous les deux parlé du fardeau lié aux changements apportés au Code du travail pour les petites et moyennes entreprises. Ils sont à la fois financiers et bureaucratiques au sens de la paperasserie, des programmes d'éducation et d'autres choses du genre.

Je vais revenir sur la question que vous a posée la sénatrice Dasko. Au lieu d'essayer de trouver la seule chose dans ce projet de loi qui pourrait être la pire, j'aimerais vous demander si vous avez une recommandation à nous faire. Notre comité enverra ses observations dans un rapport au comité des finances, qui examinera les amendements. Tout bien considéré, vous dites des choses assez importantes. Peut-être pourriez-vous nous laisser une seule recommandation quant à la manière de remédier — sinon d'améliorer — la situation des petites et moyennes entreprises. Je pourrais peut-être commencer par vous, madame Kozhaya.

[*Français*]

Mme Kozhaya : Je dirais que ce n'est pas facile, mais il faut se mettre dans la peau d'un employeur et imaginer comment il perçoit ça. Je l'ai dit auparavant, c'est probablement l'introduction dans les exceptions de la notion des enjeux opérationnels. Souvent, ce sont des questions d'applicabilité des dispositions et des implications qu'elles peuvent avoir. Il est vrai que pour les PME, le défi est important, mais il y a aussi de grandes entreprises. Pour ces entreprises, il y a des opérations en continu qui ne peuvent pas être interrompues ou qui exigent une disponibilité à temps, que ce soit dans le domaine du transport, dans le secteur manufacturier ou dans différents domaines. Les opérations doivent pouvoir continuer.

Je rappelle que ce sont en général des entreprises dans des contextes syndiqués où il y a eu des conventions collectives qui ont été négociées depuis plusieurs années et qui ont évolué avec le temps. Il faut voir dans ces conventions ce qui fonctionne et s'assurer de ne pas cumuler et de ne pas ajouter au-delà de ces conventions. Ça ne sera pas facile, mais c'est important.

[*Traduction*]

Mme Moreau : Ce n'est peut-être pas tellement un élément de la loi, mais songez à l'analyse d'impact. L'analyse des répercussions économiques, en particulier, vous donnerait une bonne idée de ce que ces mesures coûteraient à l'économie une fois mises en œuvre et de l'incidence qu'elles auraient sur les petites et grandes entreprises. À l'heure où nous essayons de faire concurrence à nos voisins américains et à d'autres pays, cela pourrait être un élément à considérer.

Second, I'd leave with a policy that allows business owners to comply to the best of their ability, so that there is support built in for compliance and what that looks like. We have lots of ideas on that, should that come to pass.

Senator Seidman: To follow up on that, Ms. Moreau, are you saying that perhaps there should be some built-in impact analysis following the enactment of the legislation that the government should be obligated to follow through on, or some kind of data collection to look at the positive and negative impacts that the changes in the labour code could create?

Ms. Moreau: You could do it after, but I would certainly think the benefit would be doing it before, to see what the impact is before these implications come through. We're always a big fan of measuring to give a sense of what the cost has been. You have some of these tools, maybe not economic analysis, but there is the small business lens, for example, and regulatory impact analysis that would otherwise give a sense of some of the impact to the small business community, at least.

Senator Seidman: Good. Thank you.

Senator Omidvar: This follows up the discussion around impact assessment. In many pieces of legislation that we see, there is often a built-in review after five years. There is no such stipulation in this act. Would you recommend that the act be reviewed in five years? Otherwise, we have the 1960s and the Arthurs report. It's 2018, and now we're making progress.

Ms. Moreau: I think you've answered your own question, senator. The best way to do it is to build it in so we don't let decades go by before making adjustments again.

Senator Omidvar: Thank you.

The Chair: Ms. Kozhaya, do you agree with that?

[*Translation*]

Ms. Kozhaya: That is an advantage. By the same token, we have to avoid uncertainty because we must of course see the results. Moreover, it is important that there be impact studies. If this creates more uncertainty, it can also create other issues.

The Chair: Thank you very much. I think all of our colleagues who wanted to ask questions have done so. I would like to extend our warmest thanks to our guests. You were very generous with your time and gave us quality answers that will be very useful to us.

Deuxièmement, je recommanderais une politique qui permette aux propriétaires d'entreprise de se conformer au mieux de leurs capacités, de sorte qu'il y ait un soutien intégré à la conformité et un modèle de ce à quoi cela pourrait ressembler. Nous avons beaucoup d'idées à ce sujet, si cela devait être adopté.

La sénatrice Seidman : Pour enchaîner là-dessus, madame Moreau, dites-vous qu'il devrait peut-être y avoir une évaluation d'impact intégrée suivant l'entrée en vigueur des mesures législatives pour que le gouvernement soit obligé de faire un suivi, ou une espèce de collecte de données pour évaluer les incidences positives et négatives que les changements dans le code du travail amèneraient?

Mme Moreau : Ce pourrait être fait après, mais je crois certainement qu'il y a des avantages à la faire avant, pour voir quelles seraient les incidences avant que celles-ci se produisent. Nous aimons bien prendre des mesures pour nous donner une idée de ce que les coûts ont été. Il existe certains outils, peut-être pas une analyse économique, mais on peut emprunter le prisme de la petite entreprise, par exemple, et une évaluation d'impact réglementée qui donnerait une idée d'une partie de l'incidence sur la communauté des petites entreprises, à tout le moins.

La sénatrice Seidman : Bien. Merci.

La sénatrice Omidvar : Cela revient à la discussion entourant l'évaluation d'impact. Dans bien des projets de loi qu'on voit, il existe souvent un examen intégré après cinq ans. Cette loi ne contient pas pareille disposition. Est-ce que vous recommanderiez que la loi soit révisée dans cinq ans? Sinon, nous avons les années 1960 et le rapport Arthurs. Nous sommes en 2018, et maintenant nous faisons des progrès.

Mme Moreau : Je crois que vous avez répondu à votre propre question, madame la sénatrice. La meilleure façon de le faire est de l'intégrer pour qu'on n'attende pas des décennies avant de refaire des ajustements.

La sénatrice Omidvar : Merci.

La présidente : Madame Kozhaya, êtes-vous d'accord avec cela?

[*Français*]

Mme Kozhaya : C'est un avantage. En même temps, il faut éviter les incertitudes, parce qu'il faut bien sûr voir les résultats. De plus, il est important d'avoir des études d'impact. Si ça crée plus d'incertitude, ça peut aussi créer certains enjeux.

La présidente : Merci beaucoup. Je pense que nous avons fait le tour de nos collègues qui avaient des questions. J'aimerais remercier chaleureusement nos invitées. Vous avez été très généreuses de votre temps et vous nous avez donné des réponses de qualité qui nous ont été très utiles.

[*English*]

I ask that honourable senators stay for a few minutes. We will suspend the meeting and return for a brief in camera session.

(The committee continued in camera.)

[*Traduction*]

Je demande aux honorables sénateurs de demeurer ici quelques minutes. Nous allons suspendre la réunion et revenir pour une brève séance à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, November 22, 2018

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 2:38 p.m. to examine the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

Senator Chantal Petitclerc (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good afternoon everyone. Welcome to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. My name is Chantal Petitclerc.

[*Translation*]

I'm a senator from Quebec, and I'm pleased to be chairing the meeting this morning.

[*English*]

Before we give the floor to our witness, I would like to invite my colleagues to please introduce themselves.

Senator Seidman: Judith Seidman from Montreal, and I am deputy chair of the committee.

Senator Forest-Niesing: Good afternoon. I'm Josée Forest-Niesing from Ontario, replacing Senator Ravalia.

Senator Dasko: Donna Dasko from Toronto.

[*Translation*]

Senator Mégie: Marie-Françoise Mégie from Quebec.

The Chair: We're continuing our study of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

[*English*]

I would like to now introduce our witness. From Teamsters Canada, we have with us Mr. Phil Benson. Welcome.

[*Translation*]

Welcome and thank you for being here.

[*English*]

We are ready for your opening remarks.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 22 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit, à 14 h 38, pour étudier la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

La sénatrice Chantal Petitclerc (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bonjour tout le monde. Bienvenue au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. Je m'appelle Chantal Petitclerc.

[*Français*]

Je suis sénatrice du Québec, et c'est avec plaisir que je préside la réunion aujourd'hui.

[*Traduction*]

Avant de donner la parole à notre témoin, j'aimerais inviter mes collègues à se présenter.

La sénatrice Seidman : Judith Seidman, de Montréal. Je suis vice-présidente du comité.

La sénatrice Forest-Niesing : Bonjour. Je m'appelle Josée Forest-Niesing, de l'Ontario. Je remplace le sénateur Ravalia.

La sénatrice Dasko : Donna Dasko, de Toronto.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Marie-Françoise Mégie, du Québec.

La présidente : Nous poursuivons notre étude de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant présenter notre témoin, M. Phil Benson, de Teamsters Canada. Bienvenue.

[*Français*]

Bienvenue et merci de votre présence.

[*Traduction*]

Nous sommes prêts à entendre vos observations liminaires.

Phil Benson, Lobbyist, Teamsters Canada: Thank you, Madam Chair and committee members, for having me.

Teamsters Canada is the largest private-sector union representing workers in the federal jurisdiction — air, rail, road, bus, couriers and more. I will briefly talk about some of the sections you are reviewing, but I will be focusing on Part 3 of the Canada Labour Code.

To start, Teamsters Canada supports and endorses the Canadian Labour Congress's position that was given here yesterday.

I do want to start with Division 8, Parental Benefits and Related Leave. Of course we support these amendments. We think they are an improvement over the current regime.

One of the issues we raised is the issue of wage replacement, meaning that for a lot of people, though this is a wonderful opportunity because of the pressures that people have in their lives to meet mortgages, et cetera, the wage replacement level isn't high enough, so it becomes an unattainable opportunity for a lot of people. But we do applaud the government in moving forward with it.

On Part III of the code, for someone who actually took part in the Arthurs Commission, it is a wonderful thing to see it going forward. They were a long-time coming. We congratulate the government in moving forward. It is certainly a step in the right direction.

The most important change for Teamsters Canada is dealing with contract flipping. The new section 189 of the bill will reduce the ability of companies presenting low bids and federal contracts based on reducing workers' benefits and entitlements under the code rather than bringing their managerial expertise to improve efficiencies.

The proposed changes will not fully address the problem faced by unionized workers at airports, where contract flipping effects bargaining rights, compensation, terms and conditions of employment.

Teamsters Canada was very pleased when Minister Hajdu announced the government will move forward with regulations into Part I of the code to address this problem. Teamsters Canada will participate in all consultations on the regulations, and we do encourage the government to move quickly in bringing them forward.

Phil Benson, lobbyiste, Teamsters Canada : Merci de me recevoir, madame la présidente, chers membres du comité.

Teamsters Canada est le principal syndicat du secteur privé qui représente des travailleurs relevant de la compétence fédérale — dans les secteurs aérien, ferroviaire, routier, du transport par autobus, de la messagerie et ainsi de suite. Je vais parler brièvement de certains des articles sur lesquels vous vous penchez, mais je vais mettre l'accent sur la partie 3 du Code canadien du travail.

Tout d'abord, Teamsters Canada appuie la position que le Congrès du travail du Canada a présentée ici hier.

Je veux commencer par la section 8 sur les prestations parentales et les congés parentaux. Nous sommes évidemment favorables à ces modifications. Nous pensons qu'elles améliorent le régime actuel.

L'un des problèmes que nous avons soulevés est celui du remplacement du salaire, à savoir que pour un grand nombre de personnes, même si cela représente une formidable possibilité compte tenu des pressions subies dans leur vie pour faire leurs versements hypothécaires et ainsi de suite, le taux n'est pas assez élevé, ce qui signifie qu'elles sont nombreuses à ne pas pouvoir en tirer parti. Nous félicitons toutefois le gouvernement de l'avoir proposé.

À la partie III du code, pour quelqu'un qui a participé à la Commission Arthurs, il sera formidable de voir dorénavant ces dispositions. On les attend depuis longtemps. Nous félicitons le gouvernement d'être passé à l'action. C'est sans aucun doute un pas dans la bonne direction.

La plus importante modification pour Teamsters Canada se rapporte au roulement de contrat. Le nouvel article 189 du projet de loi fera en sorte qu'il sera plus difficile pour les entreprises de présenter des soumissions basses et d'obtenir des contrats fédéraux en s'appuyant sur la réduction des avantages et des prestations des travailleurs prévus dans le code plutôt que sur le recours à leur expérience en gestion pour réaliser des économies.

Les modifications proposées ne règlent pas totalement le problème auquel font face les travailleurs syndiqués aux aéroports, où le roulement de contrats a un effet sur le droit à la négociation, l'indemnisation et les conditions d'emploi.

Teamsters Canada s'est réjoui d'entendre la ministre Hajdu annoncer que le gouvernement recourra à un règlement à la partie I du code pour s'attaquer à ce problème. Teamsters Canada participera à toutes les consultations sur le règlement, et nous encourageons le gouvernement à procéder rapidement pour les présenter.

Misclassification of employees by employers removes workers from the protection of the code. It also creates an uneven playing field for companies. The prohibition and reverse onus employers provided by new section 167.1 — that's at page 448 of the bill — will enhance existing legislation and jurisprudence. This is an especially important issue in trucking, and Teamsters Canada welcomes the change.

New section 173.01 — page 449 of the bill — provides some scheduling protection for non-union workers. It is not applicable to unionized workers. If it were, it would not be applicable to unionized workers falling under Transport Canada's power to regulate hours of work in air, rail and road. Fatigue is both a public and health and safety issue for workers. The Transportation Safety Board placed fatigue as the number one issue on its watch list.

Teamsters Canada demands that all workers in federal jurisdiction enjoy the full protection of the Canada Labour Code and the department of Labour fulfills its mandate to protect transportation workers. This is a health and safety issue.

In fatigue, long hours cause disease of the body, diabetes, early death, permanent cognitive damage and social cost to the families. It is a transfer of costs from employers to the Canada Health Act and to individuals. We have called for a study by Health Canada, and Labour Canada to quantify those costs to bring them into the scientific assessment when we're setting rules in Transport Canada.

Transportation workers work long hours, and a major irritant is when a workday is extended, forcing them to work instead of attending family responsibilities. This is a common practice for couriers. Notwithstanding, the limitations, new section 174.1 — page 491 of the bill — the right to refuse overtime to carry out family responsibility is progressive. It shows the government understands the pressures placed on workers. Further evidence of this is in new section 181.1 — page 452 of the bill — dealing with breaks for medical reasons and nursing.

Moving forward to the wage earner protection. You see it's a big bill. We have it all spread out here.

We welcome the increase from three to seven weeks. We're not sure on the eligible wages. We think wages should include all benefits, all wage entitlements, not just wages. The big flaw in this, of course, is that there is nothing to protect pensions. I note Sears Canada just came up. However, one of my most

La mauvaise classification des employés par les employeurs fait en sorte que des travailleurs ne sont plus protégés par le code. Elle crée aussi des règles de jeu inéquitables pour les entreprises. L'interdiction et l'inversion du fardeau de la preuve prévues au nouvel article 167.1 — à la page 449 du projet de loi — amélioreront les lois et la jurisprudence actuelles. C'est une question particulièrement importante dans le secteur du camionnage, et Teamsters Canada se réjouit de ce changement.

Le nouvel article 173.01 — à la page 450 du projet de loi — offre aux travailleurs non syndiqués une protection relativement à leur horaire. Cette protection ne s'applique pas aux travailleurs syndiqués. Si c'était le cas, elle ne s'appliquerait pas aux travailleurs syndiqués assujettis au pouvoir de Transports Canada de réglementer les heures de travail dans les secteurs aérien, ferroviaire et routier. La fatigue est une question de santé et de sécurité tant pour la population que les travailleurs. Le Bureau de la sécurité des transports a d'ailleurs mis la fatigue au premier rang de sa liste de surveillance.

Teamsters Canada exige que tous les travailleurs relevant de la compétence fédérale bénéficient de l'entière protection du Code canadien du travail et que le ministère du Travail s'acquitte de son mandat de protéger les travailleurs du secteur des transports. C'est une question de santé et de sécurité.

La fatigue attribuable à de longues heures de travail peut se traduire par une maladie physique, dont le diabète, une mort prématurée, des dommages cognitifs permanents et un coût social pour les familles. Les employeurs transfèrent ainsi les coûts à la Loi canadienne sur la santé et aux particuliers. Nous avons demandé à Santé Canada de faire une étude et à Travail Canada de quantifier ces coûts pour en tenir compte dans l'évaluation scientifique effectuée au moment d'établir des règles à Transports Canada.

Les heures des travailleurs du secteur des transports sont longues, et l'allongement d'une journée de travail est un irritant majeur qui les force à travailler plutôt que d'assumer leurs responsabilités familiales. Les employés des services de messagerie en ont l'habitude. Les limites imposées au nouvel article 174.1 — à la page 491 du projet de loi —, soit le droit de refuser d'effectuer les heures supplémentaires pour s'acquitter d'obligations familiales, sont progressistes. Cela montre que le gouvernement comprend les pressions exercées sur les travailleurs. On le constate de nouveau au nouvel article 181.1 — à la page 452 du projet de loi — qui porte sur les pauses pour des raisons médicales.

Passons à la protection des salariés. Vous voyez que c'est un gros projet de loi. Nous l'avons tout étalé ici.

Nous nous réjouissons de la hausse de trois à sept semaines. Nous ne savons pas trop quoi penser au sujet des salaires admissibles. Nous croyons que les salaires devraient comprendre l'ensemble des prestations et des indemnités, pas que les salaires proprement dits. Bien entendu, la grande lacune à cet égard, c'est

unfortunate files was dealing with teamsters involved in the Nortel fiasco. Wages are not the concern of most workers when this happens, but this is a positive step.

I'm very pleased that, only today, I think the government announced that it is going to start a short consultation through to December to examine that pension issue, the dealing of pensions and insolvency. I could not be happier they are doing it. Teamsters Canada will participate in all aspects of that.

The last item that caught my attention was Division 21, the simple two clauses dealing with poverty. It's aspirational in nature. Of course we welcome that aspiration, like all Canadians do. However, my attention was drawn to Bill C-87, which, of course, is exactly the least two clauses.

I was sort of scratching my head, and I thought a couple of things. One is perhaps they wanted to get this on record. If we look at the schedule, the election coming in June, perhaps they just don't have enough time to get to the bill, but they want to make sure it's on record.

I never thought — just being very tongue in cheek — that perhaps adding the 12 clauses of the bill to this bill would make a long bill, an omnibus bill, and they wouldn't want that. I'm not sure.

With that, I welcome any questions you have, and hopefully I can answer them. If not, I will get back to you with the answers as quickly as I can.

The Chair: Thank you very much. We do have questions.

Senator Seidman: Thank you for your overview on this. There are four divisions and a lot of very complex material around labour codes specifically.

I want to understand. First of all, you said that you were the largest union of federally employed workers; is that correct?

Mr. Benson: Correct.

Senator Seidman: Could you give me an idea of what that encompasses?

Mr. Benson: We're the transportation supply chain union, with very few exceptions. For example, if a train moves, it's a teamster. We're at ports and at airports. We're on planes, trucking, couriers, about 65 per cent of couriers in total. Other unions do do federal work. However, I understand from Labour Canada that we're about 70 per cent of their business. So under

l'absence de mesures pour protéger les pensions. Prenez la situation actuelle de Sears Canada. Cependant, l'un de mes dossiers les plus malheureux est celui des camionneurs mêlés au fiasco de Nortel. Ce ne sont pas les salaires qui préoccupent la plupart des travailleurs dans ces situations, mais c'est une mesure positive.

Je suis très heureux que, pas plus tard qu'aujourd'hui, le gouvernement a annoncé, je crois, qu'il commencera une courte consultation jusqu'à décembre pour examiner la question des pensions, le traitement des pensions et l'insolvabilité. J'en suis extrêmement heureux. Teamsters Canada participera à tous les aspects de cette consultation.

Le dernier passage ayant retenu mon attention est la section 21, soit les deux articles simples qui portent sur la pauvreté. C'est ambitieux. De toute évidence, nous nous en réjouissons, comme tous les Canadiens. Le projet de loi C-87, qui, bien entendu, reprend exactement les deux derniers articles, a retenu mon attention.

Cela m'a un peu laissé perplexe, et j'ai pensé à deux ou trois choses. Je me suis, entre autres, dit qu'on voulait peut-être que cela figure au compte rendu. Quand on regarde le calendrier, la campagne électorale qui arrive en juin, on n'a peut-être tout simplement pas assez de temps pour être saisi du projet de loi, mais on veut s'assurer que cela figure au compte rendu.

Je n'ai jamais pensé — comme je plaisante beaucoup — que l'ajout de 12 articles au projet de loi pourrait en faire une longue mesure législative, un projet de loi omnibus, et ce n'est pas ce qu'on veut. Je ne sais pas.

Sur ce, je serai heureux de répondre à toutes vos questions, et j'espère pouvoir le faire. Sinon, je vais vous faire parvenir les réponses le plus rapidement possible.

La présidente : Merci beaucoup. Nous avons des questions.

La sénatrice Seidman : Merci de votre survol de la question. Il y a quatre sections et beaucoup de passages très complexes, notamment sur les codes du travail.

J'essaie de comprendre. Tout d'abord, vous avez dit que vous représentez le principal syndicat d'employés fédéraux, n'est-ce pas?

M. Benson : En effet.

La sénatrice Seidman : Pouvez-vous me donner une idée de ce que cela englobe?

M. Benson : Nous sommes le syndicat des employés chargés du transport dans la chaîne d'approvisionnement, à quelques exceptions près. À titre d'exemple, si un train se déplace, c'est grâce à un de nos membres, qui sont également dans les ports et les aéroports. Nous sommes dans les avions, les camions, et nous comptons environ 65 p. 100 des employés des services de

the private sector Federal Court, under the public service, they fall under different acts. So from the unionized world, of course, we have armoured car and finance. I think in FETCO, every single branch of FETCO would have teamsters working for them.

Senator Seidman: Okay. So your members are across different provinces?

Mr. Benson: Absolutely, coast to coast to coast.

Senator Seidman: Maybe you can help me understand. These changes are for federally employed workers across the country in the different provinces. What happens in those provinces? Do they have to change their codes as well in order for it to apply or not?

Mr. Benson: First, it's not federally employed. It's under federal jurisdiction: Section 81, 86, of the 1967 act.

The answer is this applies only to those workers who fall within federal jurisdiction. We like to think that the federal government traditionally led in these areas, and they have kind of fallen behind. As you know, this was a long-time coming. So if the province wanted to do something similar, they would have to enact similar legislation.

It's very complicated. We'll skip it. I'll get back to you. There are some very complicated variances in transportation for that.

Senator Seidman: So there are complications of the transportation industry of overlaps of jurisdictions. Is that what you're saying, in terms of your employees?

Mr. Benson: No, trucking would be the biggest example, federal or provincial, but the federal regulates, and the provinces — Canadian council mode of transportation that we sit as a regulated stakeholder. Generally the federal regulates; the province incorporates.

Senator Seidman: What does that mean?

Mr. Benson: It means they adopt the federal regs by incorporation.

Senator Seidman: Just for those working.

messagerie. D'autres syndicats représentent des travailleurs fédéraux. Cependant, selon ce que j'ai cru comprendre de la part de Travail Canada, nous représentons environ 70 p. 100 de cette main-d'œuvre. Nos membres relèvent donc de la cour fédérale du secteur privé, de la fonction publique, et ils sont assujettis à différentes lois. Donc, dans le monde syndiqué, bien entendu, notre véhicule et nos finances sont blindés. Je pense qu'on trouve de nos membres à chaque section de l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale.

La sénatrice Seidman : Je vois. Vous avez donc des membres dans les différentes provinces.

M. Benson : Tout à fait, aux quatre coins du pays.

La sénatrice Seidman : Vous pouvez peut-être m'aider à comprendre. Ces modifications visent les travailleurs fédéraux de partout au pays dans les différentes provinces. Que se passe-t-il dans ces provinces? Doivent-elles également modifier leurs codes pour appliquer ces modifications?

M. Benson : Tout d'abord, ce ne sont pas les employés fédéraux, mais plutôt ceux qui relèvent de la compétence fédérale, en vertu des articles 81 et 86 de la loi de 1967.

Dans ce cas-ci, la réponse ne s'applique qu'aux travailleurs relevant de la compétence fédérale. Nous aimons croire que le gouvernement fédéral fait depuis toujours office de chef de file dans ces domaines, mais on accuse un certain retard. Comme vous le savez, ces modifications se font attendre depuis longtemps. Donc, si la province veut prendre des mesures similaires, elle devra adopter une mesure législative similaire.

C'est très compliqué. Nous n'allons pas aborder la question. Je vais plutôt vous revenir là-dessus. Il existe à cet égard des écarts très importants dans le secteur du transport.

La sénatrice Seidman : Il y a donc dans l'industrie du transport des complications liées au chevauchement des compétences. Est-ce ce que vous avancez, pour ce qui est de vos employés?

M. Benson : Non, le secteur du camionnage serait le meilleur exemple, à l'échelle fédérale ou provinciale, mais le gouvernement fédéral adopte des règlements, et les provinces — le conseil canadien des moyens de transport auquel nous siégeons en tant qu'intervenants réglementés... En général, le gouvernement fédéral réglemente; les provinces intègrent.

La sénatrice Seidman : Qu'est-ce que cela signifie?

M. Benson : Cela signifie qu'elles adoptent les règles fédérales en les intégrant.

La sénatrice Seidman : Juste celles qui fonctionnent.

Mr. Benson: Yes. Forget about Part III of the code, except for hours of service, which is incorporated. Things like the size of vehicles, what the vehicles look like, who can drive a car, whether you need a medical test, these are all things that are generally federally regulated but incorporated into provincial, but that council is made up of all three — federal, provinces and the territories. So when a rule is made, it's because everybody agrees to it.

On the hours of service, same thing. For trucking, that was made at committee and then incorporated by the provinces.

Senator Seidman: So I may have missed it, but did you tell us the number of employees that fall into your Teamsters union?

Mr. Benson: We have 125,000 members.

Senator Seidman: 125,000 members. Okay. Thank you.

Mr. Benson: The bulk of which would be under federal regulation.

Senator Seidman: Under federal regulation. Yes, exactly. That's helpful.

I would like to ask you, we heard witness testimony yesterday from FETCO, in fact. They talked about conflicts arising with current collective agreements. They also talked about the impact of cumulative rules and regulations and the lack of clear definition about whether these would be cumulative, if two collective agreements had five days' leave, a minimum and maximum kind of thing. There was no clear understanding that was only five days as opposed to five plus five days, just as a rough example.

I'd like to know what you would have to say about conflicts with current collective agreements and whether there are issues with this legislation.

Mr. Benson: It's a question between a law of general application and collective agreements and also under the rules of Transport Canada.

Generally, Part 3 of the code sets benchmarks for which, in most cases, our collective agreements would be stronger. I do not understand the issue of cumulative. If it's a rule of general application, it applies. I believe there is a two-year period here for collective agreements.

I'll give you an example. If the hours of service change, which they plan to do for the air world, they change for the air world notwithstanding what is in your collective agreement. Now, the collective agreement can be better than that standard, but if it's

M. Benson : Oui. Oubliez la partie III du code, à l'exception des dispositions sur les heures de travail, qui sont intégrées. Des aspects comme la taille des véhicules, ce à quoi ils ressemblent, qui peut conduire une voiture, la nécessité de subir un examen médical et ainsi de suite sont généralement réglementés à l'échelle fédérale, mais intégrés par les provinces. Le conseil est toutefois composé des trois : le fédéral, les provinces et les territoires. Par conséquent, lorsqu'une règle est établie, c'est parce que tout le monde est d'accord.

Même chose pour les heures de service. Dans le secteur du camionnage, ces décisions étaient prises par un comité et ensuite intégrées par les provinces.

La sénatrice Seidman : J'étais peut-être distraite, mais nous avez-vous donné le nombre d'employés dans votre syndicat, Teamsters Canada?

M. Benson : Nous avons 125 000 membres.

La sénatrice Seidman : Je vois, 125 000 membres. Merci.

M. Benson : La majorité de ces membres relèvent de la réglementation fédérale.

La sénatrice Seidman : Ils relèvent de la réglementation fédérale. Oui, exactement. C'est utile.

J'aimerais vous poser une question. En fait, nous avons entendu hier le témoignage du représentant des Employeurs des transports et communications de régie fédérale. Il a parlé des conflits qui surviennent actuellement en ce qui a trait aux conventions collectives en vigueur. Il a également parlé de l'incidence des règles et des règlements cumulatifs ainsi que du manque de définition claire de ce qu'on entend par « cumulatifs », lorsque deux conventions collectives prévoient cinq jours de congé, des minimums et des maximums. Il n'était pas clairement indiqué que c'était seulement cinq jours par rapport à cinq jours et plus. Ce n'est qu'un exemple sommaire.

J'aimerais savoir ce que vous avez à dire à propos des conflits liés aux conventions collectives en vigueur et que vous nous disiez si cette mesure législative pose des problèmes.

M. Benson : C'est une question de loi d'application générale et de conventions collectives, et c'est également lié aux règles de Transports Canada.

En général, la partie 3 du code établit des normes qui, dans la plupart des cas, renforceraient les conventions collectives. Je ne comprends pas le problème de ce qui est « cumulatif ». Si c'est une règle d'application générale, cela s'applique. Je crois qu'une période de deux ans est prévue pour les conventions collectives.

Je vais vous donner un exemple. Si les heures de travail changent, c'est d'ailleurs ce qu'on envisage de faire dans le secteur aérien, elles changent indépendamment des conventions. Il est possible qu'une convention soit meilleure que la norme,

substandard, it would have to be better. But it's not cumulative, as far as I understand. I've never seen that before, anyway, in my time. It just means that, for example, if you have no provisions on parental leave or nursing for women, this comes in. It's a rule of general application. It will apply.

If you have something in your agreement that is better than that, then it'll fall under the collective agreement. If you're a non-unionized worker or you don't have a collective agreement that talks about it, this would apply.

There is a question on the bill on this, especially hours of service and transportation versus the Canada Labour Code. It's two different departments with different authorities and different results.

Senator Seidman: In terms of the Parental Sharing Benefit program, have you thought about whether the federal government should attempt to measure the success of that program? "Success" in quotation marks, of course. There are other programs, for example, in the United Kingdom. They attempted this in 2015, and there was a very slow uptake. What are your thoughts on this?

Mr. Benson: I think they do. Shame on me for not spending a lot of time on this, but when I talk to individuals and members, the biggest problem is, bluntly, it's an unattainable opportunity. Though it's there, you have a mortgage to pay and cars to pay. It doesn't matter whether it's a man or a woman. I have had both situations where the major wage earner has to earn a living.

So I think Mr. Roberts talked about it yesterday and shared his concern. It has to do with wage replacement. If you think about it, I think it's $545 a week maximum or something. If you are in that slot that you're living on $545, you can take the time. If you're wealthy, upper middle class, you can afford to take it because you have money. If you're poorer, you have to make your rent.

I think when you say the study — not so much in the uptake — I think it would be great to see the reasons why there isn't an uptake. If they don't have one, I would suggest more of that approach.

Senator Seidman: Okay. Thank you.

mais dans le cas contraire, il faut l'améliorer. Ce n'est toutefois pas cumulatif, à ma connaissance. Je n'ai jamais entendu cela avant, de toute façon, depuis que j'évolue dans le milieu. Cela veut seulement dire que, par exemple, si on n'a pas de dispositions sur le congé parental ou le congé pour les femmes allaitantes, la norme s'applique. C'est une règle d'application générale. Elle s'appliquera.

Si la convention prévoit quelque chose de mieux, c'est elle qui s'applique. Pour un travailleur non syndiqué ou sans convention collective qui aborde la question, la règle s'appliquera.

Il y a une question concernant le projet de loi à ce sujet, notamment pour ce qui est des règles relatives aux heures de travail et de transport par rapport à ce que prévoit le Code canadien du travail. On parle de deux ministères distincts qui n'ont pas les mêmes pouvoirs et qui obtiennent des résultats différents.

La sénatrice Seidman : En ce qui a trait à la prestation parentale partagée, vous êtes-vous demandé si le gouvernement fédéral devrait tenter de mesurer le succès de ce programme? « Succès » entre guillemets, bien entendu. Il y a d'autres programmes, par exemple, au Royaume-Uni. Les Britanniques ont essayé cette mesure en 2015, et la participation s'est révélée être très lente. Qu'en pensez-vous?

M. Benson : Je pense que c'est le cas. Je devrais avoir honte de ne pas y avoir consacré beaucoup de temps, mais quand je parle à des particuliers et à des membres, le plus gros problème, c'est carrément qu'il est trop difficile d'en tirer parti. La prestation existe, mais il y a une hypothèque et des voitures à payer. Peu importe s'il s'agit d'un homme ou d'une femme. J'ai vu les deux situations où le principal salarié doit gagner de l'argent.

Je pense que M. Roberts en a parlé hier, qu'il a fait part de sa préoccupation. C'est lié au remplacement du salaire. Quand on y pense, je crois qu'il est question d'un maximum de 545 $ par semaine, de quelque chose du genre. Lorsqu'on vit avec ce montant, on peut prendre le temps. Lorsqu'on est riche, dans la classe moyenne supérieure, on peut se le permettre parce qu'on a les moyens. Quand on est pauvre, il faut pouvoir payer son loyer.

Je pense que lorsque vous parlez de l'étude — pas tant dans la participation —, je crois qu'il serait formidable de voir les raisons pour lesquelles les gens n'en tirent pas parti. S'ils n'en ont pas une, je dirais que c'est plutôt ce genre d'approche qu'il faut adopter.

La sénatrice Seidman : Je vois. Merci.

[*Translation*]

Senator Mégie: Part of my question concerning maternity leave was already asked by Senator Seidman. I would now like to know what percentage of women work in interprovincial transportation.

[*English*]

Mr. Benson: That number I do not have, but I will admit it's dismally low.

[*Translation*]

Senator Mégie: But roughly?

[*English*]

Mr. Benson: I will try to get you a number. It's something we're trying to address. In all of the male-dominated fields, it's our desire to have more women working in the field. One of the leaders of the Independent Truckers' Association is a woman. We have women truckers and women couriers. We have lots of women members. Long distance, it's a little different.

[*Translation*]

Senator Mégie: I was trying to see how maternity leave affected the budget of these carriers. I see that you were very positive about the new proposals in the new budget, so that's good. Thank you.

[*English*]

Senator Dasko: I'm sorry to go back to this topic again, but just to clarify your answer to Senator Seidman, I want to make sure I understand it because I'm not quite sure I do. This has come up a couple of times before, so I just want to make sure I understand what you're saying.

In the case where let's say in a collective agreement the worker gets four days off for domestic violence and the federal code says five days are possible, obviously we understand that it's not cumulative. The worker doesn't get nine days, so I think that's clear.

What I'm not clear on is, is the better standard always accepted or is it the standard of the agreement or the code? Does one of those prevail?

Mr. Benson: That's a good question.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Il y a une partie de ma question qui a déjà été posée par la sénatrice Seidman par rapport au congé de maternité. Maintenant, j'aimerais savoir quel est le pourcentage des femmes qui effectuent le transport interprovincial.

[*Traduction*]

M. Benson : Je n'ai pas ce chiffre, mais je reconnais qu'il est lamentablement faible.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Mais à peu près?

[*Traduction*]

M. Benson : Je vais essayer de vous trouver un chiffre. C'est une chose à laquelle nous voulons nous attaquer. Dans tous les domaines à prédominance masculine, nous voulons qu'il y ait plus de femmes. Une femme figure d'ailleurs parmi les dirigeants de l'Independent Truckers' Association. Nous avons des femmes qui conduisent des camions et qui travaillent pour des services de messagerie. Nous avons beaucoup de femmes membres. C'est un peu différent quand il est question de longues distances.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : J'essayais de voir l'impact des congés de maternité sur le budget de ces transporteurs, parce que je vois que vous étiez très positif quant aux nouvelles propositions du nouveau budget, donc c'est bien. Merci.

[*Traduction*]

La sénatrice Dasko : Je suis désolée d'y revenir encore une fois, mais pour éclaircir votre réponse à la sénatrice Seidman, je veux juste m'assurer de comprendre parce que je ne suis pas certaine que ce soit le cas. On a déjà abordé la question à quelques reprises, et je veux juste m'assurer de comprendre ce que vous dites.

Lorsque, par exemple, la convention collective d'un travailleur prévoit quatre jours de congé en cas de violence familiale et que le code fédéral dit qu'il est possible d'en avoir cinq, nous comprenons évidemment que ce n'est pas cumulatif. Le travailleur n'obtient pas neuf jours. Je pense que c'est clair.

Par contre, j'aimerais savoir si la norme supérieure est toujours acceptée, ou est-ce plutôt la norme de la convention ou du code? Laquelle l'emporte?

M. Benson : C'est une bonne question.

Senator Dasko: The better standard in this hypothetical example would be the government provision that says five days would be better than four days in the collective agreement. You're saying you're not sure which one of those —

Mr. Benson: It's a simple answer and it's a good question. You cannot contract out of a law of general application.

Senator Dasko: Which is the code.

Mr. Benson: The law. So it's five days. I think there is a two-year period or something built in. I'll give you an example.

Just to go back, it would be like saying "we must have pay equity" or "we must have gender hiring," and we have a collective agreement that says, "we don't want pay equity and we don't want gender hiring." You can't contract out a provision of general application. That applies anywhere, anytime and on anything, as far as I understand the law.

Senator Dasko: Right. So if you took the reverse example, then, and if the collective agreement were more generous than the code, then the collective agreement would apply?

Mr. Benson: The collective agreement applies.

Senator Dasko: What you're saying is actually the better standard applies in every case?

Mr. Benson: Yes. Part of a role as a union is to fight for people who aren't unionized and for all workers, to raise the bar for everybody. So to be serious, when people come, most of the conditions here will be better than they were but may not be at a level of collective agreements.

Senator Dasko: Yes. Some may be better, some may not be as good.

Mr. Benson: Not too often, so it becomes an issue of raising the bar for everybody. As a union we say, "What we have for one we want for all." Why do we fight for pharmacare or health care? We all have benefit plans. Why would we fight for it?

So it's raising the bar for everybody. We talked about women in trucking. We took a case to the Supreme Court for one woman member on compensation on leave for pregnancy. That's an expensive thing to do, but it was worth doing because it's a Teamster, a member, she was unjustly treated. We didn't win but we sure as hell gave it a shot. That's why we're happy in this provision talking about pregnancy leave, though it doesn't deal exactly with the issue we did. It's something we do.

La sénatrice Dasko : La norme supérieure dans cet exemple hypothétique serait la disposition gouvernementale selon laquelle une période de cinq jours est préférable aux quatre jours prévus dans la convention collective. Vous dites ne pas être certain de savoir laquelle de ces...

M. Benson : C'est une réponse simple et une bonne question. On ne peut pas se soustraire à une loi d'application générale.

La sénatrice Dasko : C'est-à-dire le code.

M. Benson : La loi. C'est donc cinq jours. Je crois qu'on a prévu une période de deux ans ou quelque chose d'autre. Je vais vous donner un exemple.

Récapitulons. Cela serait comme dire que nous voulons l'équité salariale ou une politique d'embauche axée sur l'égalité entre les sexes alors que la convention mentionne le contraire. On ne peut pas se soustraire à une disposition d'application générale. Elle s'applique partout, en tout temps et sur tout, si je me fie à ma connaissance de la loi.

La sénatrice Dasko : Je vois. Donc, si vous prenez l'exemple inverse et que la convention collective est plus généreuse que le code, c'est alors la convention qui s'appliquera, n'est-ce pas?

M. Benson : La convention collective s'applique.

La sénatrice Dasko : Ce que vous dites, c'est que la norme supérieure s'applique dans tous les cas, n'est-ce pas?

M. Benson : Oui. Le rôle d'un syndicat consiste entre autres à se battre pour les personnes non syndiquées, pour tous les travailleurs, à hausser la barre pour tout le monde. Par conséquent, dans les faits, la plupart des conditions ici seront meilleures que ce qu'elles étaient, mais peut-être pas aussi bonnes que celles prévues dans les conventions collectives.

La sénatrice Dasko : Oui. Certaines seront meilleures, d'autres pourraient l'être moins.

M. Benson : Pas trop souvent. Il faut alors hausser la barre pour tout le monde. En tant que syndicat, nous disons que ce que nous avons obtenu pour une personne, nous le voulons pour tout le monde. Pourquoi déployons-nous des efforts pour avoir l'assurance-médicaments ou des soins de santé? Nous avons tous un régime à prestations. Pourquoi déployer des efforts à cette fin?

L'idée, c'est de hausser la barre pour tout le monde. Nous avons parlé des femmes dans le secteur du camionnage. Nous avons saisi la Cour suprême du dossier d'une femme membre qui recevait des prestations pendant son congé de maternité. C'est une mesure coûteuse, mais cela vaut le coup étant donné qu'elle est membre de Teamsters Canada et qu'elle a été traitée de manière injuste. Nous n'avons pas gagné, mais nous avons certainement tenté le coup. C'est pourquoi nous sommes

Senator Dasko: Thank you, that clarifies it for me. The better standard rules is what you concluded as far as I can see.

Mr. Benson: You can't get out of the law.

You set the law and you think everyone would obviously follow it.

Senator Munson: I'm almost questioned out here on Thursday afternoon, so many sections.

Mr. Benson: It's terrible.

Senator Munson: It's complicated, but it's interesting because it's about people's lives. You're generally in favour of everything that you see. Is there something missing?

Mr. Benson: Yes, absolutely. What's missing, and it's when I talked about fatigue, I've been dealing with it most of my career, and it's not been dealt with, especially in rail. The biggest problem is back when dinosaurs ruled the earth, Labour Canada subrogated its authority over setting hours of work and service to Transport Canada to deal with transportation workers. And Transport Canada's mandate is an efficient transportation system, public safety and to make sure companies make money.

We know that the long hours workers are working are killing them, causing social problems and costs to health care. Transport Canada cannot look at them because it's not in their mandate. Labour Canada cannot look at them because it's in Transport Canada's mandate. We called repeatedly for Labour Canada to come back in the game. We'd like to see a study to quantify the cost of health care because they quantify costs to a company of making regulation hours of service better. What they do not factor in is how much it costs health care not to factor in more. That's one thing that should have been dealt with at some point — hopefully it will be dealt with sooner or later — but it's a tragedy to send people out. I say change the word "fatigue" to "asbestos" and ask yourself if you would not do a study on it.

Senator Munson: That would be one of your recommendations to us in terms of our report.

Mr. Benson: Unfortunately, it's partly Part III, partly Part I, partly Transport Canada and it's higher than this food chain.

favorables à cette disposition concernant le congé de maternité, même si elle ne porte pas exactement sur le même problème que celui que nous avions. C'est une chose que nous faisons.

La sénatrice Dasko : Merci. C'est plus clair pour moi. Votre conclusion, c'est donc que les normes supérieures s'appliquent, d'après ce que je peux voir.

M. Benson : On ne peut pas se soustraire à la loi.

Vous établissez la loi, et on s'attend évidemment à ce que tout le monde la respecte.

Le sénateur Munson : Je croule presque sous les questions le jeudi après-midi. Il y a beaucoup d'articles.

M. Benson : C'est terrible.

Le sénateur Munson : C'est compliqué, mais intéressant parce qu'il est question de la vie de personnes. Vous êtes généralement favorable à tout ce que vous voyez. Manque-t-il quelque chose?

M. Benson : Oui, absolument. Ce qui manque se rapporte à ce que j'ai dit à propos de la fatigue. Je me suis penché sur la question presque toute ma carrière, et on ne l'aborde pas, surtout pour ce qui est du secteur ferroviaire. Le plus gros problème, c'est qu'à l'époque où les dinosaures régnaient sur terre, Travail Canada a cédé son pouvoir d'établissement des heures de travail à Transports Canada pour ce qui est des travailleurs du secteur des transports. Et le mandat de Transports Canada est d'assurer un système de transport efficace, la sécurité publique et la rentabilité des entreprises.

Nous savons que les longues heures de travail des employés leur empoisonnent l'existence, créent des problèmes sociaux et coûtent cher en soins de santé. Transports Canada ne peut pas se pencher sur la question parce que cela ne relève pas de son mandat. Travail Canada a également les mains liées parce que cela relève du mandat de Transports Canada. Nous avons demandé à maintes reprises que Transports Canada en soit de nouveau responsable. Nous aimerions voir une étude pour quantifier le coût des soins de santé afin de déterminer ce que l'amélioration des heures de travail coûte à une entreprise. Ce dont on ne tient pas compte, c'est le coût des soins de santé nécessaires lorsqu'on n'en tient pas compte davantage. C'est une chose qu'on aurait dû régler à un moment donné — espérons que ce sera fait le plus tôt possible —, car il est tragique de mettre les gens dans cette situation. Je vous propose de remplacer le mot « fatigue » par « amiante » et de vous demander si vous allez étudier la question.

Le sénateur Munson : Ce serait une de vos recommandations pour notre rapport.

M. Benson : Malheureusement, cela renvoie partiellement à la partie III, à la partie I, à Transports Canada et plus haut dans la chaîne alimentaire.

If you want to put a recommendation in I'd welcome it, but I think it's beyond the scope of the bill, but I wish it was here.

I take every opportunity to raise it because it's sad when TSB says it's the number one issue, but when you get to Transport Canada, we don't look at whether it affects health and safety, what it does to people. It's the minimum threshold to guarantee the safety of the public and to make sure they make money, not to say whether or not the worker is going to live a shorter life, get diabetes or suffer cognitive damage. Those things are not examined, never mind the social costs, being away from home, divorces, all the other things that go with it. Part of the reason we like the 96 hours and scheduling issues is they don't apply to us but should, or at least in part. Thank you. Good question.

Senator Munson: I appreciate the answer. Just another observation is that over the last few days we see the independent business people — they won't say it, but I think they feel the government is intruding on all the best practices that take place within the private sector and small business. Yet from the workers' perspective you welcome it. I do not feel the same welcoming from the other part of it all. What's that about?

Mr. Benson: I would say that most of the federal jurisdiction is dominated by huge companies that you know, many of whom our members work for. So other than small trucking companies, who already fall under a lot of the rules that are set, but a mom-and-pop store in Orleans, guaranteed, it doesn't apply to them.

So I do sympathize when people say that I may have a problem. There is certain level of fairness and justice that we feel for people. We all feel for people, not just the union side, but government, et cetera. It is to say that, well, I'm going to have a right to exempt or excuse bad behaviour or good behaviour or different behaviour. I think how I'm treating my workers is perfectly okay, and we love that when we're organizing when a company says: We know what's best for workers.

I think when you're looking at federal jurisdiction, it's setting the bar for banks, for rail, air, the WestJets, the Air Canadas, the CNCP that we work for, and a lot of the trucking companies and private contractors you see going down the road are all Teamsters, so it may be a bit ingenuous, but I don't think there are a lot of employees in small business that are at that level. There may be, but I don't know who they are.

Si vous voulez faire une recommandation, je m'en réjouirais, mais je crois que cela dépasse la portée du projet de loi, même si j'aimerais qu'il en soit question.

Je ne rate jamais une occasion d'en parler, car c'est triste lorsque le Bureau de la sécurité des transports dit que c'est le principal problème, mais qu'on ne regarde pas à Transports Canada s'il y a une incidence sur la santé et la sécurité, ce que cela fait aux gens. C'est le minimum pour garantir la sécurité du public et un revenu pour les travailleurs, sans parler du risque qu'ils vivent moins vieux, qu'ils souffrent du diabète ou de dommages cognitifs. On ne se penche pas sur ces choses, encore moins sur les coûts sociaux attribuables au fait d'être loin de chez eux, aux divorces et à toutes les autres choses qui en découlent. Nous aimons notamment le préavis de 96 heures et les autres questions d'horaire parce que cela devrait s'appliquer à nous, du moins en partie. Merci. C'était une bonne question.

Le sénateur Munson : Je vous remercie de la réponse. J'ai juste une autre observation. Au cours des quelques derniers jours, nous avons vu les gens d'affaires indépendants — ils ne le disent pas, mais je crois qu'ils ont l'impression que le gouvernement s'ingère dans toutes les pratiques exemplaires auxquelles on se livre dans le secteur privé et dans les petites entreprises. Pourtant, vous vous en réjouissez du point de vue des travailleurs. Je ne crois pas que la partie adverse dans tout cela serait du même avis. Quelle est l'explication?

M. Benson : Je dirais que la sphère de compétence fédérale est dominée par d'énormes entreprises que vous connaissez, pour lesquelles beaucoup de nos membres travaillent. On ne parle donc pas de petites entreprises de camionnage, qui sont déjà visées par une grande partie des règles qui sont établies. Cela ne s'appliquerait certainement pas à une petite entreprise familiale à Orleans.

Je compatis donc avec les gens quand ils disent que j'ai peut-être un problème. Nous ressentons un certain degré d'équité et de justice pour eux. Nous éprouvons de la compassion pour les gens, pas juste pour les syndiqués, mais aussi pour les gens au gouvernement et ainsi de suite. Ce que je veux dire, c'est que j'aurai le droit de ne pas souscrire à un mauvais ou à un bon comportement ou à un comportement différent, de l'excuser. Je pense que la façon dont je traite mes travailleurs est parfaitement acceptable, et lorsque nous nous organisons, nous aimons entendre une entreprise dire qu'elle sait ce qui est le mieux pour ses employés.

Je pense que dans la sphère de compétence fédérale, il faut établir les normes pour les banques, le secteur ferroviaire, le secteur aérien, les WestJet, les Air Canada, CNCP et les autres pour qui nous travaillons, et pour une grande partie des entreprises de camionnage et des entrepreneurs privés qu'on voit sur la route. Ce sont tous des Teamsters, et c'est donc peut-être un peu ingénieux, mais je ne pense pas que beaucoup

The Chair: We do have time for more questions, a second round.

Maybe just a quick one from me: You did mention the 96 hours that people need to get a schedule 96 hours in advance, and I wanted you to maybe talk more about the impact of that. I assume it is positive when it comes to transport.

Mr. Benson: For transport, I'm not sure it would apply because of the differential between Labour Canada and Transport Canada. Most of the transportation has turnaround rules. I'm not sure if they are all 96 hours. I think trucking is smaller. They have different schedules based upon collective agreements and law, mostly law.

The biggest thing when I talked about fatigue and Transport Canada is that when you're playing with people's circadian rhythms and you want to change shifts, it takes time. Every change of shift takes time, so every time there is an hour change it takes one day. So how you arrange those schedules are very important. From a health issue — a public safety issue — you don't want people driving buses on the road who are tired or truckers or airline pilots or locomotive engineers, though they are tired because of the rules. Trust me; they're exhausted. The 96 hours gives people time not only to adjust their schedule but if it's an unexpected change, if I'm a single dad I have to arrange daycare, I may have had a bunch of doctors' appointments for that week and I can't do them hence the family leave provisions might come in handy.

The other issue is the unexpected overtime: "I told you I had a family responsibility. I can't work overtime. Well, you have to." Well, maybe now they don't have to. I'm not sure it will pan out, but it's not unreasonable.

Senator Seidman: If I could go back to the comments you were making about the Wage Earner Protection Program, you did mention the fact that, unfortunately, it doesn't address pension liabilities. You did say that this is now going to be the subject of discussion.

Mr. Benson: Just today.

Senator Seidman: Just today.

Mr. Benson: Announced today.

Senator Seidman: Is that right? Are there any federal programs right now that address pension losses?

d'employés de petite entreprise sont à ce niveau. Il y en a peut-être, mais je ne sais pas de qui il s'agit.

La présidente : Nous avons le temps de poser d'autres questions, de faire un deuxième tour.

Je crois que je vais en poser une brève. Vous avez mentionné que les gens ont besoin du préavis de 96 heures, et je voulais que vous parliez peut-être un peu plus de l'incidence de cette mesure. Je suppose que c'est positif dans le secteur des transports.

M. Benson : Je ne crois pas que cette mesure s'appliquerait dans le secteur des transports, compte tenu de l'écart entre Travail Canada et Transports Canada. La majorité du secteur a des règles de redressement. Je ne sais pas s'il est toujours question de 96 heures. Je pense que c'est moins dans le secteur du camionnage, où les horaires diffèrent en fonction des conventions collectives et de la loi, surtout de la loi.

Ce qu'il faut surtout retenir de ce que j'ai dit sur la fatigue et Transports Canada, c'est que lorsqu'on joue avec les rythmes circadiens des gens et qu'on veut changer les quarts de travail, cela demande du temps. Chaque changement de quart de travail demande du temps, car pour chaque heure différente, il faut prévoir une journée. La façon d'organiser ces horaires est donc très importante. Du point de vue de la santé — c'est une question de sécurité publique —, on ne veut pas de conducteurs d'autobus, de camionneurs ou de pilotes fatigués, même s'ils le sont à cause des règles. Faites-moi confiance : ils sont épuisés. Le préavis de 96 heures leur donne non seulement le temps d'adapter leur horaire, mais aussi, par exemple dans le cas d'un père monoparental, de trouver quelqu'un pour garder son enfant. Il a peut-être une série de rendez-vous chez le médecin pendant la semaine auxquels il ne pourra se rendre si ce n'est des dispositions relatives aux congés qui pourraient se révéler utiles.

L'autre problème, ce sont les heures supplémentaires inattendues. L'employé peut dire qu'il a des responsabilités familiales et qu'il ne peut pas faire d'heures supplémentaires, et on lui répond qu'il n'a pas le choix. Eh bien, à partir de maintenant, il pourra peut-être refuser. Je ne sais pas comment cela se concrétisera, mais ce n'est pas déraisonnable.

La sénatrice Seidman : J'aimerais revenir à vos observations sur le Programme de protection des salariés. Vous avez mentionné que, malheureusement, les régimes de pension ne sont pas visés. Vous dites que cela fera maintenant l'objet d'une discussion.

M. Benson : Pas plus tard qu'aujourd'hui.

La sénatrice Seidman : Pas plus tard qu'aujourd'hui.

M. Benson : L'annonce a été faite aujourd'hui.

La sénatrice Seidman : Vraiment? À l'heure actuelle, existe-t-il des programmes fédéraux qui s'attaquent à la perte de pension?

Mr. Benson: I think I did five rounds of committees when Nortel was going under. The problem in Canada versus other regimes is other regimes have different ways of assuring that a pension plan will be funded. For Sears in America, they were forced to sell Craftsman and put the money from that into the pension plan.

Here, of course, they gave shareholders the dividend.

In other places, which we'd like to see, it is having workers in priority. In other words, the pension plan isn't a priority to other creditors. They get the money first.

The biggest problem is to have proper rules to ensure the money is going into the plan. We often hear, "Well, would you rather have a job or a pension?" I think that's a silly thing to say. Pensions are foregone wages. As far as we're concerned our position was it's wage theft. If you're going to protect wages, you have to protect pensions because pensions are not a gift from the employer. I'm not sure if you get pensions as senators — you may or may not, I'm not sure — but it's your money and your wages. It's your wages and wages should be protected fully. In Canada, unfortunately in every round the creditors show up and say it will be the end of the world. However, in other countries they do it and it's not the end of the world. It's a major flaw and it happens regularly. It's just when it's a Sears or a Nortel that it becomes, for a period of time, front-page news.

We commend the government. I think it's a short study wrapping up in December at some point. Hopefully, it will get things going — at least the conversation. It will do nothing for people who have lost their pensions. Some of the people I was dealing with at the time were getting 25 cents on the dollar. That hurts.

Senator Seidman: I presume you participated in the consultation or submitted a brief.

Mr. Benson: It just started today.

Senator Seidman: No, not on this particular thing but on the legislation currently in front of us.

Mr. Benson: No, and the simple reason is that it came in on October 29. We were asked to appear a week and a half later — you're talking about Bill C-86.

Senator Seidman: I mean in the lead up to Bill C-86. There was a consultation period, apparently, before the bill was crafted.

M. Benson : Je pense que j'ai témoigné cinq fois devant un comité quand Nortel faisait faillite. Le problème du régime canadien par rapport à d'autres régimes, c'est que les autres régimes sont financés autrement. Dans le cas de Sears aux États-Unis, on a été forcé de vendre Craftsman et de verser l'argent dans le régime de pension.

Ici, de toute évidence, on a remis les dividendes aux actionnaires.

À d'autres endroits — c'est ce que nous aimerions voir —, la priorité est accordée aux travailleurs. Autrement dit, les régimes de pension ne sont pas une priorité pour d'autres créanciers. Ce sont les premiers à être payés.

Le plus important, c'est d'avoir les bonnes règles pour que l'argent soit versé dans le régime. Nous entendons souvent dire : « Eh bien, préféreriez-vous avoir un emploi ou une pension? » Je pense que c'est une chose ridicule à demander. Les pensions sont des salaires reportés. En ce qui nous concerne, nous étions d'avis que c'était un vol de salaire. Pour protéger les salaires, il faut protéger les pensions, qui ne sont pas un cadeau de l'employeur. Je ne sais pas si les sénateurs reçoivent une pension — peut-être; je ne sais pas —, mais c'est votre argent et votre salaire. C'est votre salaire, et il doit être entièrement protégé. Au Canada, malheureusement, à chaque ronde de négociations, les créanciers se présentent et annoncent la fin du monde. Pourtant, c'est ce qu'on fait dans d'autres pays et ce n'est pas la fin du monde. C'est une lacune importante et cela se produit régulièrement. Ce n'est que lorsqu'une entreprise comme Sears ou Nortel est impliquée que cela fait les manchettes, pendant un certain temps.

Nous félicitons le gouvernement. Je pense que c'est une courte étude qui prendra fin en décembre à un moment donné. Espérons que cela fera avancer les choses — au moins la discussion. Cela ne fera rien pour les gens qui ont perdu leur pension. Certaines des personnes avec qui je faisais affaire à l'époque recevaient 25 cents par dollar. Cela fait mal.

La sénatrice Seidman : Je suppose que vous avez participé à la consultation ou présenté un mémoire.

M. Benson : La consultation vient tout juste de commencer aujourd'hui.

La sénatrice Seidman : Non, pas celle qui porte là-dessus, mais plutôt celle sur la mesure législative que nous avons sous les yeux.

M. Benson : Non, et la simple raison, c'est qu'elle a été déposée le 29 octobre. On nous a demandé de comparaître une semaine et demie plus tard — vous parlez du projet de loi C-86.

La sénatrice Seidman : Je parle de la période qui a précédé le dépôt du projet de loi C-86. Il y a eu une consultation, apparemment, avant que le document soit rédigé.

Mr. Benson: You can take the Canadian Labour Congress submissions. As labour, we work together and have a common position. The few that we raised with you serve unique Teamster Canada positions that don't have to be in their document. That's why I said we endorsed their document, simply because of that. Often on pay equity we have a common position because we worked on it for 10 years together — or seven, or five years, whatever the period is.

Senator Seidman: Do you see challenges in this legislation? Basically, you feel it's a positive.

Mr. Benson: It's positive. Could it be better? Sure, everything could be better. For example, the case I talked about was a preventative withdrawal of a Teamster. The issue wasn't the preventative withdrawal but had to do with the wage replacement. We were arguing for a better wage replacement and we were denied appeal. We were trying our best to get them compensation for that preventative leave. If you have someone who is on preventative leave, trying to live on $455 a week when earning $1,000 to $1,500 a week, it's a hard go. Even on preventative leave and all of these issues, we don't look at the real cost of replacement wages to ensure that this person can actually live.

For a single mom or two people in big homes, it costs a lot of money.

[*Translation*]

Senator Mégie: You mentioned earlier that there's very little concern for the health of employees in the transportation industry. What could be added to better monitor their health?

[*English*]

Mr. Benson: That's a great question. Unfortunately, this is the catch 22 we're in; namely, that nothing in the Canada Labour Code will affect the Transport Canada rule setting in this regard. It just doesn't apply.

Labour Canada, mandated to look at the health and safety of workers, probably would not allow it. Transport Canada does not have to look at it.

You understand the catch 22 — this is above this. Until some government says, "We've had enough of this. The silos have to come down. We want to do the studies. We want to make sure it's safe," it cannot happen under the regime we have. It doesn't apply. You can change the Canada Labour Code any way you want. It won't matter unless the silo comes down.

M. Benson : Vous pouvez prendre les mémoires du Congrès du travail du Canada. Dans le milieu syndical, nous collaborons et avons une position commune. Les quelques points que nous avons soulevés avec vous représentent les positions uniques de Teamsters Canada que le congrès n'a pas à inscrire dans son document. C'est la raison simple pour laquelle nous disons que nous appuyons le document. En matière d'équité salariale, nous avons souvent une position commune, car nous nous sommes penchés ensemble sur le dossier pendant 10 années — 7, 5 ou peu importe.

La sénatrice Seidman : Voyez-vous des problèmes dans ce projet de loi? Essentiellement, vous estimez que c'est positif.

M. Benson : C'est positif. Pourrait-il être mieux? Bien sûr, car tout peut être mieux. Par exemple, le cas dont j'ai parlé concernait le retrait préventif d'une membre de Teamsters Canada. Le problème n'était pas le retrait préventif, mais le remplacement du salaire. Nous réclamions un meilleur remplacement du salaire, et on nous a refusé le droit d'appel. Nous avons fait de notre mieux pour obtenir une indemnisation pour ce congé préventif. Il est difficile de vivre avec 455 $ par semaine quand on gagne habituellement 1 000 ou 1 500 $. Même lorsqu'il est question d'un congé préventif et de ce genre de choses, nous n'examinons pas le coût réel du remplacement du salaire pour déterminer si la personne peut subvenir à ses besoins.

La vie est chère pour une mère monoparentale ou deux personnes qui habitent une grande maison.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Vous avez dit plus tôt qu'on se préoccupait très peu de la santé de ces employés dans l'industrie du transport. Qu'est-ce qu'on pourrait ajouter pour mieux surveiller leur état de santé?

[*Traduction*]

M. Benson : C'est une excellente question. Malheureusement, c'est l'impasse dans laquelle nous nous trouvons, à savoir que rien dans le Code canadien du travail n'a une incidence sur le pouvoir de Transports Canada d'établir des règles à cet égard. Cela ne s'applique tout simplement pas.

Travail Canada, qui a le mandat d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, ne l'autoriserait probablement pas. Transports Canada n'a pas à en tenir compte.

Vous comprenez l'impasse — cela part de plus haut. D'ici à ce qu'un gouvernement dise que cela suffit, qu'il ne faut plus procéder en vases clos, qu'il faut faire les études et s'assurer que c'est sécuritaire, c'est impossible dans le régime que nous avons actuellement. Cela ne s'applique pas. Vous pouvez changer le Code canadien du travail comme vous le voulez, mais cela n'aura pas d'importance tant qu'on procède encore en vases clos.

[*Translation*]

Senator Mégie: Do you think that it would be realistic to require an annual check up for employees through private insurance?

[*English*]

Mr. Benson: Under the law, if you are a transport driver for a certain period of time, you must do an annual check up. We have wonderful benefit plans that pay for drugs and bury people. But that doesn't solve the problem. When you go to the doctor and the doctor says you have diabetes, or cognitive problems, or you are obese and that's causing heart problems and heart attacks — we know the linkage to fatigue. That's not looked at. The only thing they ask is, is this person fit to operate the machinery and is it safe for the public? If the answer is yes, away you go.

Great question.

The Chair: I'm going to throw an idealistic question out to you. How do you see the impact of measures like that? You inspired me to ask this question because you said something about if it's good for one it's good for all. In your perspective and experience — you've been there a long time — even if these measures don't apply to all sectors and to everyone, does that create some sort of standard or inspire change in culture? Does it have that kind of side effect in your opinion? I know it's hard to quantify.

Mr. Benson: Generally, if you look at the overarching scope of this. Clearly, it has both an aspirational and a practical effect. It's also important, I think, for the federal government to lead in the sense that I think they have an opportunity and an obligation to set good standards, whether it's here, or in pay equity, or in health and safety and to set positive examples, not the lowest bar but a good bar for other people and other provinces for people like us to fight for in other provinces to please bring in. It is important that the bar is raised. It can have an effect. Most importantly, all of these changes may not have an overarching effect on a huge number of people, but if you're one of the persons or the group of people to whom it has an impact, it will be very important whether it's parental leave sharing, a 96-hour turnout, the right to say no to overtime. If you have that power and that right to do it and can exercise it, then it will make an important change in your life. That's what we want, I think. We all want that.

The Chair: Thank you very much.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Croyez-vous qu'il serait réaliste d'exiger un bilan de santé annuel des employés par l'intermédiaire d'assurances privées?

[*Traduction*]

M. Benson : En vertu de la loi, un routier qui travaille pendant un certain temps doit faire un examen médical annuel. Nous avons de formidables régimes à prestations qui payent pour les médicaments et pour enterrer les gens, mais cela ne règle pas le problème. Quand le médecin dit qu'on a le diabète ou des problèmes cognitifs, ou qu'on est obèse et que cela entraîne des problèmes cardiaques, des infarctus, nous savons qu'il y a un lien avec la fatigue. On n'en tient pas compte. Tout ce qu'on veut savoir, c'est si la personne est apte à utiliser la machinerie et ne pose pas de danger pour le public. Dans l'affirmative, elle rentre chez elle.

C'est une excellente question.

La présidente : Je vais vous poser une question à caractère idéaliste. Que pensez-vous de l'effet de ce genre de mesures? Vous m'avez fait penser à la question compte tenu de ce que vous avez dit, soit que si c'est bon pour une personne, ce l'est pour tout le monde. D'après votre point de vue et votre expérience — vous œuvrez dans le domaine depuis longtemps —, même si ces mesures ne s'appliquent pas à tout le monde dans tous les secteurs, créent-elles une sorte de norme ou inspirent-elles un changement de culture? Ont-elles ce genre d'effet secondaire selon vous? Je sais que c'est difficile à quantifier.

M. Benson : En général, si l'on regarde la portée générale du projet de loi, on voit qu'il a des visées pratiques autant que souhaitables. Il est également important pour le gouvernement fédéral de donner l'exemple et je crois qu'il a ici l'occasion et l'obligation de fixer des normes décentes, que ce soit dans ce dossier, dans celui de l'équité salariale ou celui de la santé et de la sécurité, et de donner des exemples positifs, non pas fixer un seuil minimal, mais plutôt monter la barre pour que d'autres intervenants dans d'autres provinces puissent faire évoluer les choses. Il faut monter la barre. Cela peut avoir une incidence. Ce qui est encore plus important, c'est que tous ces changements n'auront peut-être pas une incidence énorme sur un grand nombre de personnes, mais si vous faites partie des gens ou du groupe concernés, l'effet sera bien ressenti, qu'il s'agisse du partage du congé parental, de l'avis de 96 heures ou du droit de refus des heures supplémentaires. Si le travailleur est habilité et peut exercer son droit, sa vie changera grandement. C'est ce que nous voulons, ce que nous voulons tous.

La présidente : Merci beaucoup.

Senator Omidvar: I apologize to our witness for being late. I've had a truncated day today, back and forth.

I've done a quick scan of your brief but let me ask you a general question. This is the first time the Labour Code has been updated in decades. Do you think the changes proposed in this bill bring us more in line with the reality of the workforce today, which we know is more contracts, more part time and more precarious work? It has a gender lens to it. Can you look at the changes through the lens of gender for us?

Mr. Benson: That is an absolutely fantastic question. It's a hefty piece here, section 8. The fact they're dealing with it, talking about it and have sections in it is an understanding that the working world is changing.

For dinosaurs like me, it's not the case, but for the younger generation, such as my daughter and her friends, it's a totally different world. We have to still respect the traditional model of work — traditional workplace work — but I'd go further than what you're saying. It's important to protect the precarious worker — the shift worker, the gig worker, the Uber drivers of the world — also gender, LGBTQ2, First Nations and refugees — and to look at it all in ways not only to avoid abuse but also so that people can understand their rights and also have a way of enforcing them.

Often it's not just an issue of, "Hey, boss, you owe me four hours." It's wondering if I get fired. What's not addressed is zero-hour contracts. It's a huge thing, the gig world and the part-time world. When I was younger, I could put together three part-time jobs to get my 48 hours a week because I was poor. Now, a company will say, "I want you part-time on Monday, Tuesday and Wednesday, and if I call you anytime, you have to show up, but I don't have to work you Monday, Tuesday or Wednesday. And if I call you and you don't come in, I'll fire you."

You end up with labour hoarding. Workers end up on paper with 48 hours a week, but on any given week, they might actually work 16 or lose a job because they have to choose between which job they take.

That's the ultimate precarious work, but it's becoming the standard now. This is not unusual at all.

If you're an independent in trucking or an independent contractor, in theory, you get to work anywhere you want. If you're independent, you can take any contract. That's the misclassification section and why it's so important. That's why they say somebody is an independent contractor, but they're

La sénatrice Omidvar : Je m'excuse auprès de notre témoin de mon retard. J'ai eu une journée chaotique avec beaucoup de va-et-vient.

J'ai examiné rapidement votre mémoire, et j'aimerais vous poser une question générale. Il s'agit de la première fois que l'on effectue une mise à jour du Code canadien du travail depuis des décennies. Pensez-vous que les changements proposés dans le projet de loi nous rapprochent de la réalité de la main-d'œuvre d'aujourd'hui, laquelle, comme nous le savons, est marquée davantage par les contrats, le temps partiel et la précarité? Il y a également l'optique sexospécifique. Pouvez-vous nous parler des changements sexospécifiques?

M. Benson : C'est une excellente question. Il y a une section importante, la section 8. Le fait que le projet de loi en parle et contient des dispositions qui visent cet aspect veut dire que le monde du travail évolue.

Pour les dinosaures comme moi, cet aspect ne s'applique pas, mais pour la jeune génération, comme celle de ma fille et de ses amis, le monde est complètement différent. Nous devons toujours respecter le modèle traditionnel du travail, le milieu de travail traditionnel, mais j'irai encore plus loin que vous. Il faut protéger le travailleur précaire, celui qui fait des quarts, qui cumule les contrats, les chauffeurs Uber du monde, ainsi que les femmes, les personnes LGBTQ2, les Premières Nations et les réfugiés, de façon à empêcher non seulement les abus, mais également à aider les gens à comprendre leurs droits et leur donner les moyens de les faire respecter.

Bien souvent, on ne peut pas tout simplement dire : « Chef, vous me devez quatre heures de travail. » On a plutôt peur de se faire congédier. Le projet de loi ne parle pas des contrats zéro heure. Or, c'est un problème énorme dans cette économie de petits contrats et de travail à temps partiel. Lorsque j'étais plus jeune et j'avais besoin d'argent, je pouvais me trouver trois boulots à temps partiel et travailler 48 heures par semaine. De nos jours, une entreprise dira : « Je t'embauche à temps partiel pour que tu travailles le lundi, le mardi et le mercredi. Je peux t'appeler n'importe quand et tu dois venir, mais je ne suis nullement obligé de t'offrir des heures ces jours-là. Et si je t'appelle et tu ne viens pas, tu seras viré. »

Les ouvriers se retrouvent les mains liées. Sur papier, ils ont droit à 48 heures par semaine, mais d'une semaine à l'autre, ils pourraient en travailler 16 ou encore perdre leur emploi parce qu'ils ont choisi de travailler pour un autre employeur.

C'est le travail le plus précaire, et il devient la norme. Cette situation n'est pas du tout inhabituelle.

Si vous travaillez à votre compte comme camionneur ou comme entrepreneur, en théorie, vous pouvez travailler où vous voulez. Si vous êtes travailleur autonome, vous pouvez prendre le contrat qui vous intéresse. Voilà la section sur la classification erronée et la raison pour laquelle elle est tellement importante.

actually an employee. By doing that, not only do we tie you up because you can't work anywhere else because we'll fire you, but at the same time, you can't use the code.

The decision from Teamsters, we won in court. Under the Labour Code, we can sign them up as union members, but that misclassification will have an impact.

There are lots of pieces of this legislation that, when you put them together, start to address some of these issues.

Senator Omidvar: On the witness panel previous to this one, we heard from the Canadian Federation of Independent Businesses about the need for flexibility. There was a discussion about flexibility versus standardization. They talked about the fact that this bill, on a cumulative level, with all the changes, would be a job killer as opposed to creating the kind of workforce and labour market that we need. Do you have a comment on that?

Mr. Benson: Most of the CFIB would not be in the federal jurisdiction, so I'm sure they're worried about provincial.

Where these laws have come into effect both in the United States and Canada, you have incredible job growth and wage increases. It comes down to what I said earlier when you weren't here. It's the same story: "I've always been prejudiced against women. I need that flexibility to remain that way. Therefore you're changing the law so I can't do it, and it's bad for my business." Another one might be: "I always give my employees zero-hour contracts, so I make money but they can't make a living, and I want to continue to do it because I need flexibility."

Flexibility is a wonderful thing when it's fairly rendered, but from our experience, it simply isn't. You need standards to protect people.

For business, when they say, "I can't be in business unless I have this," then I suggest perhaps your capital would be best spent elsewhere. That's the economist in me. Sometimes when you set standards — take minimum wage. Everyone goes "it's to protect workers." A minimum wage also sets marginal productivity of capital. We're a capitalistic country, basically. It says that if you can't get that marginal productivity of labour at $14 or $15 an hour, you're wasting capital.

C'est la raison pour laquelle ces employeurs disent que ce sont des travailleurs autonomes, mais ce sont en fait des employés. Ce faisant, les employeurs lient les mains des gens en ne leur permettant pas de travailler ailleurs au risque de se faire congédier, mais parallèlement, ces travailleurs ne peuvent invoquer le code.

Les Teamsters ont eu gain de cause en cour. Aux termes du Code canadien du travail, nous pouvons recruter des gens à titre de membres du syndicat, mais cette classification erronée aura une incidence.

Bien des éléments du projet de loi réunis offrent des amorces de solution à ces problèmes.

La sénatrice Omidvar : Lors de l'audition du dernier groupe de témoins, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante nous a parlé du besoin de souplesse. On a discuté des mérites de la souplesse et de la normalisation. La fédération a indiqué que le projet de loi, qui apporte bien des changements avec un effet cumulatif, réduirait le nombre d'emplois plutôt que de créer la main-d'œuvre et le marché du travail dont nous avons besoin. Avez-vous un avis là-dessus?

M. Benson : La plupart des membres de la FCEI ne relèvent pas de la compétence du gouvernement fédéral, et je crois qu'ils sont préoccupés par le cadre provincial.

Là où ce genre de loi est entré en vigueur aux États-Unis et au Canada, on assiste à une croissance foudroyante au chapitre des emplois et des salaires. Cela revient à ce que j'ai dit plus tôt lorsque vous n'étiez pas là. C'est la même rengaine : « J'ai toujours eu des préjugés à l'égard des femmes. Il me faut de la souplesse pour que je garde mes préjugés. Vous allez modifier la loi pour m'enlever cette souplesse, et cela va faire du tort à mon entreprise. » On pourrait également dire : « Je donne toujours des contrats zéro heure à mes employés. Je fais de l'argent, mais mes employés ont un salaire de crève-faim, et je veux continuer de la sorte parce que j'ai besoin de souplesse. »

La souplesse est un phénomène merveilleux lorsqu'elle est accordée avec équité, mais d'après notre expérience, ce n'est pas le cas. Il faut des normes pour protéger les gens.

Lorsque les entreprises disent : « Je ne peux faire affaire à moins d'avoir les conditions suivantes », je leur réponds que votre capital serait peut-être mieux dépensé ailleurs. Voilà l'économiste qui parle. Parfois, lorsqu'on fixe des normes... Prenons le cas du salaire minimum. Tout le monde dit : « C'est pour protéger les travailleurs. » Un salaire minimum établit également la productivité marginale. Nous sommes essentiellement un pays capitaliste. Si on n'obtient pas cette productivité marginale de la main-d'œuvre à 14 ou à 15 $ l'heure, on gaspille le capital.

Sometimes for efficiency, you have to move forward. I'm sorry if people might suffer if we do, but you have to look at this as protecting workers; people who are vulnerable; and people who have no power, no bargaining power and no opportunity to say, "I'll go do something else." It's hard to get a job; even though there is low unemployment, people have a hard time getting jobs.

Sometimes you have to buck up and say, "They're the standards. Live with them. Move on." The studies show that when these are in effect, if you look at Ontario with similar legislation, they had a huge amount of job growth. When people are in lower-end precarious work receive their paycheques, they spend it, unlike rich people. It's good for business in the long run. It's an opportunity to generate more business for themselves.

You can tell I have sympathy but not that much.

The Chair: On that note, thank you very much, Mr. Benson, for the time you took to help us. It's really appreciated.

[*Translation*]

We're continuing our study of the subject matter of those elements contained in Divisions 8, 15, 16 and 21 of Part 4 of Bill C-86, A second Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on February 27, 2018 and other measures.

[*English*]

I would like now to introduce our next witness. Joining us by video conference, we have Nora Spinks, Chief Executive Officer, Vanier Institute of the Family. Welcome. You have seven minutes for your opening remarks and we will be following with questions from the senators. Please proceed.

Nora Spinks, Chief Executive Officer, Vanier Institute of the Family: Thank you so much. It's a pleasure to be with you. I'm sorry I'm not there in person.

Some of you already know me and certainly know the Vanier Institute, but for those of you who don't, the Vanier Institute is a research organization based in Ottawa that was established by the then Governor General Georges Vanier, in 1965. He set us up as a standing royal commission that should never be discharged. It's our job to understand families and all of their complexity and all of their diversity, including as it relates to matters of employment and family finances. So it's through that lens that I will be speaking with you today.

My name is Nora Spinks, as the chair mentioned, and I am currently the CEO of the Vanier Institute. Previous to the Vanier Institute I worked on matters related to Labour Code and

Il faut parfois avancer pour réaliser des gains d'efficacité. Je regrette si certaines personnes en souffrent, mais il faut protéger les travailleurs, les gens qui sont vulnérables, qui sont impuissants, qui n'ont aucun levier pour négocier et aucune occasion de dire qu'ils iront ailleurs. Il est difficile de se trouver un emploi, même si le taux de chômage est bas. Les gens ont du mal à trouver du travail.

Parfois, il faut mettre ses culottes et dire : « Voilà les normes. Assume-les et fais avec. » Des études montrent que lorsque de telles normes sont en vigueur, par exemple en Ontario qui a des lois semblables, il y a eu une énorme croissance du nombre d'emplois. Lorsque les gens ont des boulots précaires mal rémunérés et reçoivent leur chèque de paye, ils doivent le dépenser, au contraire des riches. Cela fait l'affaire des entreprises à long terme. C'est l'occasion de générer davantage d'affaires.

Comme vous le voyez, je compatis, mais pas tant que ça.

La présidente : Sur ce, je vous remercie de votre comparution, monsieur Benson. Nous vous sommes reconnaissants.

[*Français*]

Nous poursuivons notre étude de la teneur des éléments des sections 8, 15, 16 et 21 de la partie 4 du projet de loi C-86, Loi nº 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures.

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant présenter notre prochain témoin. Mme Nora Spinks, directrice générale de l'Institut Vanier de la famille, témoignera par vidéoconférence. Soyez la bienvenue. Vous disposez de sept minutes pour faire votre déclaration et les sénateurs vous poseront ensuite des questions. Allez-y.

Nora Spinks, directrice générale, Institut Vanier de la famille : Merci beaucoup. Je suis ravie de pouvoir témoigner et je m'excuse de ne pas pouvoir le faire en personne.

Certains d'entre vous me connaissent et connaissent certainement l'Institut Vanier, mais pour ceux qui ne le savent pas, notre institut est un organisme de recherche établi ici à Ottawa par le gouverneur général à l'époque, Georges Vanier, en 1965. Il a créé l'institut au titre d'une commission royale permanente qui ne serait jamais dissoute. Nous avons comme fonction de comprendre les familles dans toute leur complexité et leur diversité, y compris les aspects qui concernent l'emploi et les finances familiales. C'est donc dans cette optique que je vous parlerai aujourd'hui.

Je m'appelle Nora Spinks, comme l'a dit la présidente, et je suis actuellement la directrice générale de l'Institut Vanier. Avant d'arriver à l'institut, j'ai travaillé sur des dossiers qui

employment standards and in particular some of the issues that we're dealing with here today.

To put some context on this, our families today are more diverse than ever before. Their lives are complex. Their relationships are sometimes messy. More adults who are in families, particularly those with care-giving responsibilities, are now in a paid-labour force while they are providing that care. Many of them are working in non-standard or precarious work relationships. There are a number of different ways we can talk about it, but the way in which we want to look at it from a leave perspective is that really it's about care for self or care for others. When we look at it, it's about any leaves or leaves from work for care of self or care for others is really about maintaining attachment to the labour force and not being disadvantaged as a result of having care responsibilities.

Income security for individuals and their families, to provide stability and predictability for family finances, family income, to be able to engage in activities, to budget, to plan, to manage cash flow is becoming particularly challenging for those who are working in non-standard or precarious workplaces.

When we look at work/family initiatives, both within the private sector and the broader public sector, when we talk about work and family we used to have pretty much a standard workweek and a standard work attachment. It was full-time permanent or part-time permanent, well-defined, well within Monday to Friday, maybe occasionally some overtime, but not the kind of hours and 24/7 work environments that we're finding ourselves increasingly engaged in.

In the workplace we had standards that were set by Labour Code and other employment legislation that helped to define that standard. Then in the last round of changes to the Labour Code, we saw an increase in language around flexibility and alternative work arrangements and alternative career paths. So we went from standard to sort of flexible and alternative. Now what we're seeing is more customization. We are seeing that not only in terms of the attachment to the labour force, but writ large in our societies, in our communities. There is more personalization and customization. There are more customized work arrangements, customized career paths, even customized education paths.

When we look at the provisions that we're talking about here today, we really are talking about families and employees and ultimately their employers and their colleagues to define the new workplace, and our new attachment to the labour force, in a way that is much more representative of what is going on in people's lives. There is more adaptability, more autonomy, more agency. Sometimes what that results in is actually the opposite: less choice, less autonomy, less agency, when employers define, as you've been talking about in your previous session.

touchaient au Code canadien du travail et aux normes en matière d'emploi, dont certains qui nous concernent aujourd'hui.

Pour vous donner un peu de contexte, sachez que nos familles d'aujourd'hui sont plus diverses que jamais. Leur vie est complexe. Parfois, les relations s'embrouillent. Un nombre plus élevé d'adultes travaillent et doivent quand même s'occuper de membres de la famille. Bon nombre d'entre eux ont des emplois précaires ou hors normes. On peut aborder la question de différentes façons, mais pour bien comprendre les congés, il faut savoir qu'ils servent à s'occuper de soi-même ou d'autres personnes. On parle donc de tout congé ou absence pour s'occuper de soi-même ou d'autres personnes tout en conservant des liens avec le marché du travail et ne pas être désavantagé à cause de ses responsabilités familiales.

La sécurité du revenu des particuliers et de leur famille, le besoin de stabilité et de prévisibilité des finances familiales, le revenu familial, la possibilité de participer à des activités, d'établir un budget, de planifier et de gérer les flux d'argent deviennent des défis de taille pour les personnes qui occupent des emplois précaires ou hors normes.

Lorsque nous nous penchons sur les initiatives visant le lien travail-famille, à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public élargi, nous parlions autrefois d'une semaine de travail standard et d'un lien avec le travail standard. C'était un emploi permanent à temps plein ou à temps partiel, bien encadré, du lundi au vendredi, avec parfois des heures supplémentaires, mais pas les horaires et les milieux de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, que nous retrouvons de plus en plus.

Nous avions des normes en milieu de travail établies par le Code canadien du travail et d'autres lois régissant l'emploi qui aidaient à définir les normes. Lors des derniers changements apportés au Code canadien du travail, nous avons vu plus de dispositions sur la souplesse et les modalités de travail différentes et de nouveaux cheminements de carrière. Le modèle standard s'est assoupli et diversifié quelque peu. Maintenant, nous voyons plus de modèles taillés sur mesure. Nous le voyons non seulement dans les liens avec la main-d'œuvre, mais également de façon élargie dans nos sociétés et dans nos collectivités. On personnalise et on taille sur mesure. Il y a plus d'arrangements de travail personnalisés, de cheminement de carrière personnalisé, voire même de formation personnalisée.

Lorsque nous examinons les dispositions dont nous sommes saisis aujourd'hui, nous parlons en fait de familles et d'employés et, au final, de leurs employeurs et de leurs collègues, afin de définir le nouveau milieu du travail et nos nouveaux liens avec la main-d'œuvre d'une façon qui est beaucoup plus représentative des vies des gens aujourd'hui. Il y a plus d'adaptabilité, d'autonomie et de marge de manœuvre. Parfois, ce qui en résulte est en fait le contraire : moins de choix, moins d'autonomie, moins de marge de manœuvre lorsque ce sont les employeurs qui

Now, specifically related to Division 15 and looking at paid days for victims of violence, this is a really important element. It's a good thing that it's a small group of people, but the support that it offers that small group is large. It provides an opportunity for people who are victims of violence an opportunity to seek safety. When they have the courage to leave an unsafe situation, they know that they don't also have to necessarily jeopardize their attachment to the labour force.

When we talk about personal leaves and leaves for things like court and jury leave, this is a really important element because increasingly people are going to court for family matters, as witnesses to incidents or crimes, to support somebody who might be going through the court system, or they might actually be on jury leave.

When we look at vacations from a family perspective, vacations are important for family unity and for family time. They are also an opportunity for many families to offset the cost of child care. If families are on vacation, they can in some cases avoid paying for child care for that period of time.

We know that most families actually end up leaving vacation days on the table because families also use vacation days as their family care insurance policy where if they need to be available for elder care or child care or sick day care or days that care is not available, oftentimes they will use their vacation days in that manner which, unfortunately, takes away from the health and well-being they get from using a vacation day as it was originally intended.

When we look at accessibility and availability of these services from a length-of-service perspective, those that are working precarious, casual or part-time are unavailable to access these benefits.

When we look at this particular division and at some of the flexibility around that, it's important to keep in context what families are experiencing and what communities and employers are adapting to. We have some really good role models where employers are managing quite well introducing these leaves and supports for their employees without negative consequences. The challenge for the Labour Code is to ensure that the rest of the employees who might not be so privileged have access to the same supports.

I would be delighted to answer whatever questions you have and offer any further examples if that is what you're looking for.

The Chair: Thank you very much.

sont les décideurs, comme vous en avez discuté lors de votre dernière réunion.

La section 15 qui prévoit des congés payés pour les victimes de violence est très importante. C'est une mesure positive qui vise un petit groupe de personnes, certes, mais le soutien accordé à ce petit groupe est énorme. Il donne l'occasion aux personnes qui sont victimes de violence de se mettre à l'abri. Lorsqu'elles ont le courage de quitter une situation dangereuse, elles savent qu'elles n'ont pas forcément besoin de mettre en péril leur lien avec la main-d'œuvre.

Lorsque nous parlons de congés personnels et de congés pour des choses comme les comparutions en cour et la participation à un jury, c'est très important, car de plus en plus de gens doivent aller en cours pour régler des questions familiales, sont témoins d'incidents ou de crimes, ou encore y vont pour appuyer quelqu'un qui se trouve dans le système judiciaire ou être membre d'un jury.

Sur le plan familial, les vacances sont importantes pour l'unité de la famille et donnent l'occasion de passer du temps ensemble. C'est également une occasion pour de nombreuses familles de ne pas avoir à assumer le coût de la garde des enfants. Dans certains cas, si les familles prennent des vacances, elles ne paient pas de frais de garde pendant cette période.

Nous savons que la plupart des parents n'utilisent pas tous leurs jours de congé, car les gens en conservent comme police d'assurance pour s'occuper de leurs aînés ou des enfants, prendre un jour de maladie ou encore prendre congé les jours où la gardienne n'est pas disponible, ce qui fait que dans bien des cas, ces jours de congé ne sont malheureusement pas utilisés d'une façon qui favorise la santé et le bien-être comme c'était prévu à l'origine.

Puisque l'accessibilité et la disponibilité de ces avantages sont fonction de la durée du service, les personnes qui occupent des postes précaires, contractuels ou à temps partiel ne peuvent en bénéficier.

En ce qui concerne cette section particulière et la souplesse accordée, il faut se souvenir de la réalité que connaissent les familles et celle à laquelle les collectivités et les employeurs s'adaptent. Nous avons de très bons exemples d'employeurs qui parviennent fort bien à offrir ce type de congé et à soutenir leurs employés sans conséquence négative. Le défi, pour ce qui est du Code canadien du travail, c'est de s'assurer que le reste des employés qui ne sont pas aussi chanceux puissent également bénéficier du même soutien.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions et de vous donner d'autres exemples, si telle est votre volonté.

La présidente : Merci beaucoup.

Senator Seidman: Thank you very much for your presentation this afternoon. We appreciate it a lot. What I wanted to ask you about is the parental sharing benefit program. Given you are representing the Vanier Institute of the Family, I would like to know what you could tell us about your thoughts on the rationale of creating this new program.

Ms. Spinks: There are a couple of things about maternity benefits or parental benefits typically used by women. It is historically a gendered benefit and more women take it than men. So if there are any disadvantages, like a break in your labour history or a break in your career path, women are the ones who bear the brunt of that. This is a worldwide phenomenon; it's not only Canada.

Two things are happening simultaneously that are significantly impacting men's interest and involvement in sharing that parental benefit. First, historically, the postpartum care after the birth of a newborn was historically provided by a grandmother, either the maternal or paternal grandmother. Those grandmothers today are baby boomers who are largely in the paid labour force when they become grandparents and aren't necessarily available to provide that support, nor are they necessarily available to provide the backup childcare or to provide support during those important first two years of life.

The second piece that is critically important here is the fathers, and fathers are much more actively engaged in prebirth. They go to more prenatal visits. They go to more parenting classes before the baby is born. They are active in the labour and delivery. Many of them now are stepping in to provide the postpartum care where grandmothers aren't available.

It gives an opportunity to recognize and acknowledge that this is a reality for most families, but it also provides the necessary support for dads to be able to take full advantage of these benefits. By providing the sharing and stretching that timing, it allows families greater flexibility. It allows the dads to split their time so they can be there for postpartum. They can also be there at the end. The provisions that are being suggested in this set of edits or amendments is in recognition of that reality.

We used to hear fathers talk about my wife is expecting, and then we started to hear about we are expecting. Now we're hearing from young men about we delivered, and they are actively engaged in parenting. Whether they are married or living together or living apart, dads are very actively involved. This gives them an opportunity to do that. In doing so it reduces the pressure on women to bear the whole brunt of any negative

La sénatrice Seidman : Merci beaucoup pour votre exposé aujourd'hui. Nous sommes très reconnaissants. J'ai une question sur le programme de prestation parentale partagée. Vous représentez l'Institut Vanier de la famille, et j'aimerais savoir ce que vous pensez des motifs qui ont donné lieu à la création de ce nouveau programme.

Mme Spinks : Il faut savoir certaines choses sur les prestations de maternité ou parentales qui sont normalement utilisées par les femmes. Historiquement, c'est un avantage social sexospécifique et plus de femmes s'en prévalent que d'hommes. Donc s'il y a des désavantages, comme le fait d'interrompre son parcours professionnel ou ses années de service, ce sont les femmes qui doivent les assumer. C'est un fait reconnu à l'échelle mondiale, et non seulement au Canada.

Deux phénomènes se manifestent de façon simultanée et font que les hommes s'intéressent aux prestations parentales. Tout d'abord, dans le passé, c'étaient les grand-mères, paternelles ou maternelles, qui s'occupaient de la mère après l'accouchement. De nos jours, ces grand-mères font partie de la génération des baby-boomers qui en grande partie travaillent toujours lorsqu'elles deviennent grand-mères et qui ne sont pas forcément libres d'offrir ce soutien, et ne sont pas forcément disponibles non plus pour offrir des services de garde en cas d'urgence ou un soutien quelconque pendant les deux premières années, si importantes, de l'enfant.

Le deuxième phénomène qui est d'une importance critique, ce sont les pères, les pères qui participent beaucoup plus à la grossesse. Ils accompagnent leurs conjointes aux rendez-vous médicaux. Ils participent plus aux cours de préparation à la naissance. Ils sont présents lors du travail et de l'accouchement. Bon nombre d'entre eux s'occupent de leurs conjointes après l'accouchement lorsque les grand-mères ne sont pas disponibles.

C'est l'occasion de reconnaître cette nouvelle réalité pour la plupart des familles, mais c'est également l'occasion de fournir le soutien nécessaire aux pères afin qu'ils puissent profiter pleinement de ces avantages. En permettant le partage et des possibilités de périodes de temps flexibles, on accorde plus de souplesse aux familles. On permet aux pères de partager leur temps afin d'être à la maison après la naissance. Les pères peuvent aussi être présents à la fin du congé. Les dispositions proposées dans cette version du projet de loi ou dans les amendements reconnaissent cette réalité.

Autrefois, on entendait les hommes dirent que leur femme attendait un enfant, et ensuite on a commencé à entendre : « Nous attendons un bébé. » Maintenant, les jeunes hommes parlent de leur accouchement et ils participent activement à titre de parent. Qu'ils soient mariés ou en union libre ou encore vivent à part, ils sont papas à part entière. Les prestations leur donnent l'occasion de le faire. Ce faisant, on réduit la pression

consequences that may result in terms of loss of income or loss of pension earnings in the future.

Senator Seidman: I really appreciate that history you present to us. We all, to some extent, understand the stereotypical history behind these programs and appreciate the changes that are out there.

My question to you would be are these changes the right ones? Do you think they will be successful? There are cultural issues at play, of course, and financial considerations for families, and so is this the right approach? Is this going to achieve what we're trying to achieve?

Ms. Spinks: Well, there are a couple of things. When we look at it from the family perspective, whenever there is a leave, it's really about a combination of time and money, and you want time with a loved one to provide elder care or child care, and you want financial resources in order to do that without negative consequences. With this particular plan, there is more time, but there is not more money. What families are saying is the time is great; now we need to factor in the money.

Now for some the reduction in external child care costs for early learning and child care programs offsets that income loss. What families are looking for, and they are articulating strongly, is the replacement rate. As we look at time and flexibility over the first two to three years of life, what some countries are doing is saying that here is your pot of money, and you can use it over the first three years in whatever way you want — to offset earnings, to take a leave — so other countries are looking at this in a number of different ways.

It's really about the trade-off. Some of that trade-off occurs by choice. You want to be home, you want to be in the labour force, you're the primary income earner, your partner is the secondary or equal earner. It may be circumstances that you have no choice. You have a child with a special need or you have twins, and you need that extra time to be there. Or it might be cultural that this is your expectation that this is your duty and role. So the combination of either single or some combination of choice, culture and circumstance always plays into this.

It's the time and money trade-off. For some it's the short-term time. I want intensity now because I'm only going to have one child. For others it's I'm going to have a second or this is my second, and I want to stretch out this time a little more in order for my family to have the support that it needs.

The challenge is that there are so many families that don't have access to the leaves or benefits. If they don't have access to the benefits, then where is the balance in leaves? It's always sort of aligning the leave provisions in the employment legislation

sur les femmes qui devaient assumer le poids entier de toute conséquence négative en raison d'une perte de revenu ou de revenu à des fins de pension dans l'avenir.

La sénatrice Seidman : Merci beaucoup d'avoir fourni le contexte historique. Nous comprenons tous dans une certaine mesure l'histoire stéréotypique de ces programmes et l'évolution des choses.

Pensez-vous que ces changements sont ceux qu'il faut? Pensez-vous qu'ils auront l'effet recherché? Il y a des facteurs culturels, bien sûr, ainsi que la réalité financière des familles, et j'aimerais savoir si c'est l'approche à retenir. Allons-nous pouvoir atteindre les objectifs visés?

Mme Spinks : J'ai quelques réponses. Du point de vue de la famille, chaque fois qu'il y a un congé, il y a les facteurs temps et argent. On veut passer du temps avec un être bien-aimé pour s'occuper d'un parent ou d'un enfant, et on voudrait avoir les ressources financières nécessaires pour le faire sans subir de conséquences négatives. Avec le régime proposé, il y a plus de temps, mais il n'y a pas plus d'argent. Les familles nous disent que c'est formidable de disposer de plus de temps, mais il faut tenir compte de l'aspect financier.

Pour certaines familles, la réduction des frais de garde externes pour les programmes d'apprentissage en bas âge et de soins de garde compense la perte de revenu. Ce que les familles recherchent et revendiquent haut et fort, c'est le taux de remplacement. Certains pays, pour accorder du temps et de la souplesse pendant les deux à trois premières années de l'enfant, octroient un montant dont les gens peuvent se servir comme ils l'entendent, c'est-à-dire pour compenser une perte de revenu ou prendre un congé. D'autres pays proposent d'autres formules.

Tout est une question de concessions. Ces concessions se font en partie par choix. On peut vouloir être à la maison ou être sur le marché du travail. On peut être le principal soutien de famille, notre conjoint peut être le deuxième soutien ou c'est peut-être égal. Il peut y avoir des circonstances qui font qu'on n'a pas le choix. On peut avoir un enfant qui a des besoins particuliers ou bien des jumeaux, et cela fait en sorte qu'on doit être plus longtemps à la maison, ou bien, dans votre culture, on s'attend à cela de vous, c'est votre devoir, votre rôle. C'est donc toujours une question de choix, de culture et de circonstances.

Il faut faire des concessions sur le plan du temps et de l'argent. Pour certains, c'est pour une courte période. On veut du temps maintenant parce qu'on sait qu'on aura seulement un enfant. D'autres personnes ont un deuxième enfant et souhaitent rester un peu plus longtemps à la maison pour offrir à la famille le soutien dont elle a besoin.

Le problème, c'est que de nombreuses familles n'ont pas accès aux congés ou aux prestations. Si elles n'ont pas accès à des prestations, alors qu'en est-il des congés? Il faut toujours harmoniser les dispositions sur les congés dans les lois sur

with the financial benefits from the EI program, but also the employer policies and practices. It's a combination of these three that are critically important when you're looking at leaves for any of these care for self or care for other leaves.

Senator Seidman: Thank you very much.

The Chair: You did talk about the parent leave, but I read a little more flexibility in terms of how long you have to work to get some leave.

Then I see something that has to do with allowed pauses or unpaid pauses for nursing or medical reasons. Will those measures have a positive impact on gender equity in the workforce as a general statement?

Ms. Spinks: I think what we're seeing is that in places where there are resources and leaves and benefits available to men, the gender gap does shrink, and so the benefits are equalized across genders, so yes, it does have an impact on that.

I think in terms of eligibility and access to these kinds of programs and leaves and supports that are associated with that, it's really about the part of the population and part of the labour force that doesn't yet have access to those benefits or those leaves. By shrinking the eligibility time and by making it more accessible more quickly, it reduces stress on families.

When we talk about the stress on families, it's not just the immediate that they are dealing with, but they are always worried about the future and they are always worried about tomorrow. What we hear often from families is that it's not just taking advantage of the benefit or accessing the leave, but knowing it's there if they need it. That is, in and of itself, a relief.

When we're thinking about this, it's not just who is going to take it but who is going to want to know that it's there to take if they need it, if that makes any sense to you.

The Chair: It does. One last point before we let you go.

You did talk about international. I know that your institute does a lot of research or gets a lot of research and goes through it. Considering the measures that are proposed, where would that place us in terms of helping families in the world? Does that make us leaders or who should we look at?

Ms. Spinks: It certainly raises us up. We're already in the top cadre of countries when it comes to these kinds of programs and recognition of the significance of investing public money for public good through investing in families. We're certainly far in advance of the United States. It brings us up to some of the

l'emploi avec les prestations qu'offre le programme d'assurance-emploi et avec les politiques et les pratiques des employeurs. Ces trois éléments sont essentiels lorsqu'il est question des congés offerts pour prendre soin de soi-même ou d'autres personnes.

La sénatrice Seidman : Je vous remercie beaucoup.

La présidente : Vous avez parlé du congé parental, et je crois qu'il y a davantage de souplesse quant aux heures de travail qu'il faut accumuler pour avoir droit à des congés.

J'ai vu aussi qu'il y avait des dispositions concernant des pauses non payées pour l'allaitement ou pour des raisons médicales. Est-ce que ces dispositions auront une incidence positive sur l'égalité des sexes sur le marché du travail de façon générale?

Mme Spinks : Lorsque les hommes bénéficient de ressources, de congés et de prestations, nous observons que l'écart entre les sexes rétrécit, car les avantages sont les mêmes pour les deux sexes, alors je dirais qu'il y a effectivement une incidence positive.

Pour ce qui est de l'admissibilité et de l'accès à ces types de programmes, de congés et de soutien, il est certain qu'une partie de la population active n'a pas encore accès aux prestations ou aux congés. On contribue à réduire le stress que vivent les familles en diminuant les critères d'admissibilité et en favorisant un accès plus rapide.

Lorsque nous parlons du stress que vivent les familles, on ne parle pas seulement du stress associé à la situation à laquelle elles doivent faire face dans l'immédiat, mais aussi du stress lié à l'avenir. Les familles nous disent souvent que, ce qui est important, ce n'est pas seulement de pouvoir bénéficier des prestations ou des congés, mais aussi de savoir que ces mesures existent advenant le cas où elles en auraient besoin. C'est un soulagement en soi.

Nous devons penser non seulement aux personnes qui en bénéficieront, mais aussi aux personnes qui veulent savoir que ces mesures existent en cas de besoin. Vous comprenez?

La présidente : Oui, tout à fait. J'ai une dernière question pour vous.

Vous avez parlé d'autres pays. Je sais que votre institut mène beaucoup de recherches et qu'il examine beaucoup de recherches menées ailleurs. Comment se comparent ces mesures de soutien aux familles que nous proposons à celles en vigueur dans d'autres pays? Est-ce qu'elles font du Canada un chef de file ou de quels pays devrions-nous nous inspirer?

Mme Spinks : Ces mesures nous font certes monter dans le classement. Nous nous classons déjà très bien pour ce qui est de ce genre de programmes et du fait que nous reconnaissons l'importance d'investir des fonds publics pour le bien de la population dans des mesures pour les familles. Nous devançons

countries in the EU. It brings us above Australia and New Zealand, but there are still some advancements that could be made in terms of next steps.

Part of that is increasing flexibility and accessing leaves. Some of the grandparents that we are hearing from are saying it would be great if we could take part of the parental benefits, not just mom and dad, but maybe mom, dad and grandma and grandpa: more flexibility, not less.

Income is always an issue for families, particularly in low-income households. Fifty-five per cent of earnings is really low, so they are asking about replacement rates but that's an EI question, not a Labour Code question.

Within the Labour Code parameters, then yes, I think many families will see these benefits that haven't otherwise: those that are part of this precariate, this new part of the labour force that doesn't yet have access to these supports and are the ones who are most vulnerable and at risk for exploitation and being misused by employers and have the quietest voice when it comes to either standing up for themselves or for each other.

This takes us down the right path. Is there still some runway out there that we can use? Absolutely.

The Chair: Thank you.

Senator Munson: Thank you very much for your testimony today. How many Canadian families would this affect? You said many families. What would it do in terms of the economic benefit to the families and to the country?

Ms. Spinks: Well, I have those numbers and I would be more than happy to provide those to the committee. I don't have them in front of me, but we have done that math so I would be happy to provide those to you.

The Chair: That would be appreciated.

Ms. Spinks: When we talk about families that are going to benefit from this kind of support, it really does include those across the economic spectrum in a couple of different ways. For some, it's a direct benefit in terms of leave and job protection. For others, it provides a framework for conversation with their employer, so once we have these in place, especially within the Canada Labour Code, we know that they are going to trickle down to provincial employment standards. It raises the bar.

largement les États-Unis. Nos mesures sont comparables à celles mises en place dans certains pays de l'Union européenne. Nous devançons également l'Australie et la Nouvelle-Zélande, mais il y aura encore des améliorations à apporter dans l'avenir.

On pourrait notamment offrir une plus grande souplesse en ce qui concerne l'accès aux congés. Certains grands-parents nous ont dit qu'ils aimeraient bien pouvoir bénéficier des prestations parentales à l'instar des parents. Ils souhaitent davantage de souplesse, moins de rigidité.

Le revenu est toujours un aspect important pour les familles, particulièrement les familles à faible revenu. Un taux de remplacement du salaire de 55 p. 100 est insuffisant, alors ces familles demandent un meilleur taux, mais c'est un élément qui concerne le programme d'assurance-emploi et non le Code du travail.

En ce qui concerne les nouvelles dispositions du Code du travail, je peux vous dire que de nombreuses familles pourront bénéficier d'avantages auxquels elles n'avaient pas droit, c'est-à-dire des familles qui vivent dans la précarité, qui font partie de cette tranche de la population qui n'a pas encore accès à ces mesures de soutien, qui sont les plus vulnérables et les plus susceptibles d'être exploitées par un employeur et qui ont du mal à se faire entendre lorsqu'elles veulent se défendre individuellement ou collectivement.

Nous sommes sur la bonne voie. Y a-t-il d'autres progrès à faire? Tout à fait.

La présidente : Je vous remercie.

Le sénateur Munson : Je vous remercie beaucoup pour votre témoignage aujourd'hui. Combien de familles seraient touchées par ces mesures? Vous avez dit qu'il y aurait de nombreuses familles. Quelle serait l'incidence pour ces familles et pour le pays sur le plan économique?

Mme Spinks : Je détiens ces chiffres et je serais plus que ravie de les fournir au comité. Je ne les ai pas avec moi, mais nous avons fait les calculs, alors je serais heureuse de vous les transmettre.

La présidente : Nous vous en serions reconnaissants.

Mme Spinks : Lorsqu'on parle des familles qui bénéficieront de ces mesures, on parle des familles de l'ensemble du spectre économique qui en bénéficieront de différentes façons. Certaines en bénéficieront directement grâce aux congés et à la protection de leur emploi. Pour d'autres, ces mesures fourniront l'occasion d'avoir une conversation avec leur employeur. Lorsque ces mesures entreront en vigueur, particulièrement celles concernant le Code canadien du travail, il est certain qu'elles auront une incidence sur les normes du travail provinciales. On se trouve à rehausser les normes.

We saw this when the federal government first introduced leaves related to compassionate care, and as a result of the benefits and the leaves, then the other provincial statutes and collective agreements started using similar language and providing similar protections.

Where I think the biggest risk is for those who are on the fringes of the labour force, those who are not being counted and who are part of the black market labour pool and are being exploited and not getting the benefits as they are intended. But that, again, is another issue that needs to be addressed. It's not going to be done through this mechanism of the Canada Labour Code, but it does provide us with an opportunity to open up the conversation and dialogue about working conditions and labour market participation by all Canadians.

Senator Munson: So this, for you, then, this would be a human rights issue and a question of dignity or respect?

Ms. Spinks: I think all employment is about dignity, it's about respect and it's about honour. It is about the ability to care for self and others, and most people generate their household income through employment or participation in the labour market. It is a bigger part of the question around humanity and treating people with respect and dignity, and to ensure that those who are at the greatest risk of exploitation have the protections that things like the Labour Code and employment standards legislation provide for them.

The Chair: Thank you very much, Ms. Spinks, for your time, and the perspective that you brought to our study of those divisions of this bill.

(The committee adjourned.)

C'est ce qui s'est produit lorsque le gouvernement fédéral a mis en place des congés pour soins de compassion. À la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles prestations et des nouveaux congés, des dispositions similaires ont été ajoutées dans des lois provinciales et des conventions collectives.

Ceux qui risquent le plus d'être laissés de côté sont ceux qui sont marginalisés au sein de la population active, ceux dont on ne tient pas compte, qui font partie du bassin du marché noir et qui sont exploités et ne bénéficient pas des mesures comme elles le devraient. Comme je l'ai dit, c'est une situation à laquelle il faut remédier. On ne pourra pas le faire par l'entremise du Code canadien du travail, mais nous avons l'occasion d'entamer une discussion à propos des conditions de travail et de la participation au marché du travail de l'ensemble des Canadiens.

Le sénateur Munson : Selon vous, il s'agit donc d'une question qui touche les droits de la personne, la dignité ou le respect?

Mme Spinks : Je crois que la dignité est un aspect qui est lié à tous les types d'emploi, tout comme le respect et le sens de l'honneur. Les gens doivent pouvoir s'occuper d'eux et des autres, et la plupart d'entre eux obtiennent leur revenu grâce à leur emploi ou à leur participation au marché du travail. Il s'agit de façon générale de traiter les gens avec humanité, respect et dignité et de s'assurer que ceux qui sont les plus susceptibles d'être exploités bénéficient de mesures de protection comme celles prévues dans le Code du travail et les lois sur les normes en matière d'emploi.

La présidente : Je vous remercie beaucoup, madame Spinks, pour le temps que vous nous avez accordé et l'éclairage que vous avez jeté sur notre étude de ces sections du projet de loi.

(La séance est levée.)

Thursday, November 22, 2018

Teamsters Canada:

Phil Benson, Lobbyist.

Vanier Institute of the Family:

Nora Spinks, Chief Executive Officer (by video conference).

Le jeudi 22 novembre 2018

Teamsters Canada :

Phil Benson, lobbyiste.

Institut Vanier de la famille :

Nora Spinks, directrice générale (par vidéoconférence).

WITNESSES

Tuesday, November 20, 2018

Employment and Social Development Canada:

Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch;

Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch;

Barbara Moran, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information, Labour Program;

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program;

Sébastien St-Arnaud, Senior Policy Strategist, Strategic Policy and Legislative Reform, Labour Program;

Charles Philippe Rochon, Senior Policy Analyst, Labour Standards and Wage Earner Protection Program, Labour Program;

Kelly Winter, Policy Analyst, Labour Program;

Alex Duff, Manager, Wage Earner Protection Program, Policy and Oversight, Labour Program.

Wednesday, November 21, 2018

Federally Regulated Employers — Transportation and Communications:

Derrick Hynes, President and CEO.

Canadian Bankers Association:

Sandy Stephens, Assistant General Counsel;

Tasmin Waley, Senior Legal Counsel.

Canadian Labour Congress:

Chris Roberts, National Director, Social and Economic Policy.

Thursday, November 22, 2018

Canadian Federation of Independent Business:

Monique Moreau, Vice President, National Affairs.

Conseil du patronat du Québec:

Norma Kozhaya, Research Vice President and Chief Economist (by video conference).

Canadian Federation of Independent Business:

Emilie Hayes, Policy Analyst.

(*Continued on previous page.*)

TÉMOINS

Le mardi 20 novembre 2018

Emploi et Développement social Canada :

Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi;

Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi;

Barbara Moran, directrice générale, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail;

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail;

Sébastien St-Arnaud, stratégiste principal en politiques, Politique stratégique et réforme législative, Programme du travail;

Charles Philippe Rochon, analyste principal des politiques, Normes du travail et Programme de protection des salariés, Programme du travail;

Kelly Winter, analyste des politiques, Programme du travail;

Alex Duff, gestionnaire, Programme de protection des salairés, politique et surveillance, Programme du travail.

Le mercredi 21 novembre 2018

Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale :

Derrick Hynes, président et chef de la direction.

Association des banquiers canadiens :

Sandy Stephens, avocate générale adjointe;

Tasmin Waley, avocate-conseil principale.

Congrès du travail du Canada :

Chris Roberts, directeur national, Politiques sociales et économiques.

Le jeudi 22 novembre 2018

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante :

Monique Moreau, vice-présidente, Affaires nationales.

Conseil du patronat du Québec :

Norma Kozhaya, vice-présidente à la recherche et économiste en chef (par vidéoconférence).

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante :

Emilie Hayes, analyste des politiques.

(*Suite à la page précédente.*)