



Second Session
Thirty-ninth Parliament, 2007-08

SENATE OF CANADA

*Proceedings of the Standing
Senate Committee on*

**Banking, Trade
and Commerce**

Chair:
The Honourable W. DAVID ANGUS

Thursday, January 31, 2008

Issue No. 6

Third meeting on:
The present state of the domestic
and international financial system
(bankruptcy and insolvency)

WITNESSES:
(*See back cover*)

Deuxième session de la
trente-neuvième législature, 2007-2008

SÉNAT DU CANADA

*Délibérations du Comité
sénatorial permanent des*

**Banques et
du commerce**

Président :
L'honorable W. DAVID ANGUS

Le jeudi 31 janvier 2008

Fascicule n° 6

Troisième réunion concernant :
La situation actuelle du régime
financier canadien et international
(faillite et insolvabilité)

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON
BANKING, TRADE AND COMMERCE

The Honourable W. David Angus, *Chair*

The Honourable Yoine Goldstein, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Biron	* LeBreton, P.C.
Eyton	(or Comeau)
Fitzpatrick	Massicotte
Harb	Meighen
* Hervieux-Payette, P.C.	Moore
(or Tardif)	Ringuette
	Tkachuk

*Ex Officio Members

(Quorum 4)

Change in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The name of the Honourable Senator Tkachuk substituted for that of the Honourable Senator Gustafson (*January 31, 2008*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES
BANQUES ET DU COMMERCE

Président : L'honorable W. David Angus

Vice-président : L'honorable Yoine Goldstein

et

Les honorables sénateurs :

Biron	* LeBreton, C.P.
Eyton	(ou Comeau)
Fitzpatrick	Massicotte
Harb	Meighen
* Hervieux-Payette, C.P.	Moore
(ou Tardif)	Ringuette
	Tkachuk

*Membres d'office

(Quorum 4)

Modification de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

Le nom de l'honorable sénateur Tkachuk est substitué à celui de l'honorable sénateur Gustafson (*le 31 janvier 2008*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Thursday, January 31, 2008
(10)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce met at 10:45 a.m., this day, in room 9, Victoria Building, the chair, the Honourable W. David Angus, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Angus, Biron, Eyton, Fitzpatrick, Goldstein, Harb, Massicotte, Meighen and Ringuette (9).

In attendance: June Dewetering and Philippe Bergevin, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, November 20, 2007, the committee continued its study of the present state of the domestic and international financial system. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

WITNESSES:

International Association of Machinists and Aerospace Workers:

Louis Erlichman, Canadian Research Director.

United Steelworkers:

Shaheen Hirani, Counsel, Steelworkers Legal Department;

Dennis Deveau, Legislative Director.

Canadian Labour Congress:

Ken Georgetti, President;

Joel Davison Harden, National Representative (Research).

Canadian Auto Workers Union (CAW-Canada):

Lewis Gottheil, Director, Legal Department;

Paul Forder, Director, Government Relations.

Mr. Erlichman, Mr. Deveau and Ms. Hirani each made a statement and answered questions.

At 12:01 p.m., the committee suspended.

At 12:05 p.m., the committee resumed.

Mr. Georgetti and Mr. Gottheil each made a statement and, together with the other witnesses, answered questions.

At 1:15 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Le greffier du comité,

Line Gravel

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le jeudi 31 janvier 2008
(10)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce se réunit aujourd'hui, à 10 h 45, dans la salle 9 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable W. David Angus (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Angus, Biron, Eyton, Fitzpatrick, Goldstein, Harb, Massicotte, Meighen et Ringuette (9).

Également présents : Du Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement : June Dewetering et Philippe Bergevin, analystes.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mardi 20 novembre 2007, le comité poursuit son étude de la situation actuelle du régime financier canadien et international. (*Le texte complet de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale :

Louis Erlichman, directeur de la recherche au Canada.

Syndicat des Métallos :

Shaheen Hirani, avocate, Services juridiques du Syndicat des Métallos;

Dennis Deveau, directeur législatif.

Congrès du travail du Canada :

Ken Georgetti, président;

Joel Davison Harden, représentant national (recherche).

Syndicat des travailleurs unis de l'automobile (TCA-Canada) :

Lewis Gottheil, directeur, Services juridiques;

Paul Forder, directeur, Relations gouvernementales.

MM. Erlichman et Deveau et Mme Hirani font chacun une déclaration puis répondent aux questions.

À 12 h 1, la séance est interrompue.

À 12 h 5, la séance reprend.

MM. Georgetti et Gottheil font chacun une déclaration puis, aidés des autres témoins, répondent aux questions.

À 13 h 15, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, January 31, 2008

The Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce met this day at 10:45 a.m. to examine and report upon the present state of the domestic and international financial system. Subject: bankruptcy and insolvency

Senator W. David Angus (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good morning. My name is Senator David Angus and I am from Montreal, Quebec. With me is the esteemed deputy chair, Senator Goldstein, also from Quebec. To our right is Senator Meighen, who hails from Quebec but represents the great province of Ontario. To his right is Senator Eyton who is also an Ontario-based senator. To my left is Senator Harb, a former distinguished member of the House of Commons who represented a riding in Ottawa. He is an active member of our committee. To his left, from New Brunswick, is one of the newest members of our committee, Senator Ringuette.

We are on television, on CPAC, and also on webcast. I want to make it clear to all our listeners that this set of hearings that we are about to commence is rather extraordinary. I will explain why in a moment.

All of you are welcome. We are dealing with Canada's framework legislation on bankruptcy and insolvency. The legislation has experienced substantial reform in the last five to 10 years and has travelled a rocky road through the Parliamentary system. The outcome is a convoluted set of legislative documents.

Therefore, we feel that the role of this committee is to help bring clarity to this legislation, to serve the thousands of stakeholders in Canada. These stakeholders include not only those who administer, interpret and adjudicate on the legislation but the many citizens, both individual and corporate, who need, from time to time, the protection of our bankruptcy acts for individuals and for restructuring corporations that may need to refinance or restructure.

In the early years of this century, from 2000 to 2003, an in-depth study was carried out throughout the nation by government and private individuals including this committee, which conducted a substantial study and reported back to Parliament in 2003 with some 63 recommendations. At that time, the deputy chair of this committee was not yet a member of the Senate, but he was a distinguished practitioner of bankruptcy and insolvency law. He was retained by this committee for a long period of time and helped us in our deliberations by providing practical input and helping us to formulate

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 31 janvier 2008

Le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce se réunit aujourd'hui à 10 h 45 afin d'examiner la situation actuelle du régime financier canadien et international et d'en faire rapport. Sujet : faillite et insolvabilité.

Le sénateur W. David Angus (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Bonjour. Je suis le sénateur David Angus et je suis de Montréal, au Québec. Je suis accompagné de notre estimé vice-président, le sénateur Goldstein, qui est lui aussi du Québec. À notre droite se trouve le sénateur Meighen, qui est originaire du Québec mais qui représente la belle et grande province de l'Ontario. À sa droite se trouve le sénateur Eyton, qui lui aussi représente l'Ontario. À ma gauche se trouve le sénateur Harb, ancien distingué député de la Chambre des communes qui représentait une circonscription d'Ottawa. Il participe activement aux travaux de notre comité. À sa gauche se trouve le sénateur Ringuette, qui est du Nouveau-Brunswick, et qui est parmi les derniers venus à notre comité.

Nous sommes télédiffusés sur la chaîne parlementaire, et nous sommes aussi diffusés sur le Web. Je tiens à bien insister auprès de tous nos auditeurs pour dire que la série d'audiences que nous entreprenons est plutôt extraordinaire. Je m'explique dans un moment.

Je vous souhaite la bienvenue à tous. Nous nous penchons sur la loi-cadre canadienne sur la faillite et l'insolvabilité. Cette loi a connu des réformes importantes au cours des 5 à 10 dernières années ainsi qu'un cheminement tortueux au Parlement. Il en est résulté un ensemble de textes législatifs assez alambiqués.

Nous estimons donc qu'il appartient à notre comité de contribuer à clarifier la loi afin de servir les milliers de parties intéressées au Canada. Il en va de l'intérêt, non pas seulement de ceux qui administrent et interprètent la loi ou statuent sur elle, mais aussi des nombreux citoyens, qu'il s'agisse de personnes morales ou physiques, qui peuvent à l'occasion avoir besoin de la protection qu'offrent nos lois sur la faillite aux particuliers ou aux sociétés qui auraient besoin de refinancer ou de restructurer leurs activités.

Au début du siècle, c'est-à-dire de 2000 à 2003, la question a fait l'objet d'une étude en profondeur dans tout le pays : elle a notamment été étudiée par le gouvernement et par diverses personnes, y compris notre comité, qui a réalisé une étude importante et qui, en 2003, a présenté un rapport au Parlement dans lequel il formulait quelque 63 recommandations. À l'époque, le vice-président du comité n'était pas encore membre du Sénat, mais il était un distingué praticien du droit de la faillite et de l'insolvabilité. Le comité a retenu ses services pendant une longue période de temps, et il nous a été utile dans nos

recommendations that would enhance the new framework legislation the government had in mind.

Ultimately, he was appointed to the Senate and it is fortuitous that as we commence these special studies, which have been heralded for too long now, Senator Goldstein is here to assist in these deliberations. Of course, he has made it clear that he is here in his capacity and only in his capacity as Senator Goldstein, but it is comforting to know he has this underlying expertise in the subject. When we stray, Senator Goldstein brings us back on track.

During 2004, a piece of legislation came through the parliamentary process that was designed to be the new framework bill. It was called Bill C-55. By the time it reached the House of Commons Standing Committee on Industry, Science and Technology, the committee that would normally deal with the bill, exigencies precluded that committee from doing an in-depth study, but their sense was that this committee would ultimately be able to deal with the bill.

However, by the time it came to us, the then chairman, Senator Grafstein, and I as deputy chairman, felt we were being asked to deal with the bill in one day. We were told by the officials from the three departments involved — the Department of Labour, the Department of Industry and the Department of Human Resources — that there were, at least to their knowledge, some 63 problems with the bill that they wanted to see rectified. Yet, other things in the bill were clearly good and were needed right away. The compromise we worked out with the Minister of Industry of the day, the government and the opposition was that we would pass the bill without doing our customary in-depth study on the condition that it would be passed but not proclaimed into law until such time as we were able to conduct a study at this committee.

It became Chapter 47 in the Statutes of Canada 2005, unproclaimed. It remains in that state. In this new Parliament, the Thirty-ninth Parliament — and we are now in the Second Session of that Parliament — a bill was introduced that is basically Bill C-12. It contained many amendments to the original Bill C-55, and brought the legislation into a more workable state than it was as Chapter 47.

The bill came before us on about December 12. We had knowledge that some 30 witnesses wanted to make representations. There were rumblings of a possible election and various other things. We decided to conduct our study, come hell or high water. We will not finish it before Christmas or in January. In our best judgment as a committee, we decided

délibérations grâce à ses conseils pratiques et à ses suggestions qui nous ont permis de formuler des recommandations en vue d'améliorer le nouveau cadre législatif que le gouvernement envisageait de mettre en place.

Il a fini par être nommé au Sénat, et c'est une chance pour nous, maintenant que nous allons enfin entreprendre cette étude spéciale qui se fait attendre depuis trop longtemps, de pouvoir compter sur l'apport du sénateur Goldstein à nos délibérations. Il a clairement fait savoir, bien entendu, qu'il est là uniquement en sa qualité de sénateur, mais il est rassurant de savoir qu'il a une connaissance aussi approfondie du sujet. Quand nous nous égarerons, je vous invite, sénateur Goldstein, à nous ramener sur la bonne voie.

En 2004, le projet de loi qui devait constituer la nouvelle loi-cadre a commencé à faire son chemin au Parlement. Il s'agissait du projet de loi C-55. Quand il a fini par arriver au comité compétent de la Chambre des communes, à savoir le Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie, ce comité-là avait des contraintes qui l'ont empêché d'étudier en profondeur le projet de loi, mais il s'attendait à ce que notre comité ait par la suite l'occasion de l'étudier à fond.

Cependant, lorsque nous avons été appelés à examiner le projet de loi, le président du comité, qui était à l'époque le sénateur Grafstein, et moi-même, qui étais vice-président, avons eu l'impression qu'on nous demandait de ne prendre qu'un jour pour étudier le projet de loi. Les fonctionnaires des trois ministères concernés, le ministère du Travail, le ministère de l'Industrie et le ministère des Ressources naturelles, nous ont indiqué que, à leur connaissance à tout le moins, il y avait quelque 63 corrections qui devaient être apportées au projet de loi. Le projet de loi contenait toutefois d'autres dispositions qui étaient manifestement bonnes et dont le besoin était urgent. Nous en sommes donc arrivés à un compromis avec le ministre de l'Industrie d'alors, ainsi qu'avec le gouvernement et l'opposition, pour adopter le projet de loi sans en faire une étude approfondie, comme nous avons coutume de le faire, à condition qu'il soit adopté mais qu'il ne soit pas promulgué tant que nous n'aurions pas pu l'examiner en profondeur.

Ce projet de loi est devenu le chapitre 47 des Lois du Canada de 2005, et il n'a toujours pas été proclamé en vigueur. Depuis le début de la nouvelle législature, la trente-huitième — et nous sommes maintenant dans la deuxième session de cette législature —, un projet de loi a été présenté, le C-12. Ce projet de loi reprenait beaucoup des amendements du projet de loi C-55 qui l'avait précédé et faisait en sorte que la loi qui était devenue le chapitre 47 puisse plus aisément être mise en œuvre.

Ce projet de loi nous a été renvoyé vers le 12 décembre. Nous savions qu'il y avait une trentaine de témoins qui souhaitaient présenter leurs points de vue. Il y avait des bruits qui circulaient à ce moment-là, notamment au sujet du déclenchement des élections. Nous avons décidé de faire notre étude coûte que coûte. Nous n'allions pas la terminer avant Noël ni même en

that we would report it back to the Senate unamended. We attached a set of observations. That point is important.

I refer to the *Journals of the Senate* and the Hansard of December 13. In case these documents have been lost in the shuffle, and for the benefit of Professor Jacob Ziegel of Toronto, who has written about our hasty — in his view, too-hasty — passage of the bill, I will read several lines of these observations to set the context. We attached to our report of the bill unamended the following:

As was the case with Bill C-55, an Act to establish the Wage Earner Protection Program Act, to amend the Bankruptcy and Insolvency Act and the Companies' Creditors Arrangement Act and to make consequential amendments to other Acts, we are reporting Bill C-12 without having conducted our usual comprehensive study and review. We are doing so in support of stakeholders who have indicated that certain aspects of the bill should be implemented without delay in order to assist those workers —

— this is a specific reference to the wage earners' protection element —

— who have unpaid wages or earned vacation pay.

As the Committee noted in our Seventeenth Report in the Thirty-eighth Parliament, we unanimously support and approve of wage earner protection for the workers of bankrupt employers. In our November 2005 report, we indicated that enhanced protection for these vulnerable creditors was long-overdue. More than two years later, we continue to believe that the need is urgent.

The Minister of Labour appeared before us. We had meetings with the Industry Minister and the Human Resources Minister and officials from those departments, telling us there are already other problems that they can see because this legislation is an organic kind of framework legislation. As things happen in the real world every day, elements of the bill sometimes become less than perfect. There is an ongoing review. This was testified before this committee.

In that spirit, we wrote:

That having been said, we are mindful that some stakeholders have reservations about several provisions of Bill C-12 as well as about certain other aspects of Canada's bankruptcy and insolvency regime. In his appearance before the Committee on 29 November 2007, the Minister of Labour indicated the possibility that, perhaps as early as next year —

janvier. Nous nous sommes dit, en tant que comité, qu'il vaudrait mieux faire rapport du projet de loi au Sénat sans amendement. Nous avons annexé une série d'observations. Il est important de le souligner.

Je me reporte aux *Journaux du Sénat* et au hansard du 13 décembre. Au cas où ces documents aient été perdus de vue, et pour l'information du professeur Jacob Ziegel, de Toronto, qui a parlé de la façon dont nous avons étudié rapidement — trop rapidement, à son avis — le projet de loi, je vais lire quelques lignes de ces observations pour bien situer le contexte. Nous avons annexé à notre rapport sans amendement du projet de loi ce qui suit :

Nous faisons rapport sur le projet de loi C-12 sans avoir effectué l'examen approfondi habituel, comme ce fût le cas pour le projet de loi C-55, Loi édictant la Loi sur le Programme de protection des salariés et modifiant la Loi sur la faillite et l'insolvabilité, la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies et d'autres lois en conséquence. Des groupes d'intéressés ont en effet indiqué que certains éléments du projet de loi devraient être mis en œuvre sans tarder afin de venir en aide aux travailleurs —

— nous faisons expressément référence ici aux dispositions de protection des salariés —

— qui n'ont pas reçu leur salaire ou leur paye de vacances.

Comme nous l'avons signalé dans le dix-septième rapport de la 38^e législature, nous approuvons à l'unanimité la protection des travailleurs dont l'employeur a déclaré faillite. Dans le rapport de novembre 2005, nous indiquons que la protection de ces créanciers vulnérables s'imposait depuis longtemps. Plus de deux ans plus tard, nous continuons de croire qu'il s'agit d'une obligation impérative.

Le ministre du Travail est venu témoigner devant nous. Nous avons eu des rencontres avec le ministre de l'Industrie et le ministre des Ressources humaines ainsi qu'avec les fonctionnaires des deux ministères, et on nous a dit qu'on avait déjà repéré d'autres difficultés dans le projet de loi puisqu'il s'agit d'une loi cadre qui est intimement liée à la jurisprudence. Tous les jours, il se produit quelque chose dans le monde réel qui fait qu'on se rend compte que certaines dispositions du projet de loi ne sont pas aussi parfaites qu'elles devraient l'être. On continue à étudier la situation, et c'est ce qu'on nous a dit en comité.

Aussi, nous avons écrit ce qui suit :

Cela dit, nous sommes conscients que les groupes d'intéressés ont des réserves à l'égard de certaines dispositions du projet de loi C-12 et d'autres éléments du régime de la faillite et de l'insolvabilité. Dans son exposé au comité, le ministre du Travail a fait savoir que de nouvelles modifications au régime seraient peut-être apportées l'an prochain —

— now 2008 —

— further amendments to the regime could occur. Within this context, we intend to continue our work on this important framework legislation, and will be inviting submissions from stakeholders early in 2008.

That we have done.

It is our hope that recommendations made as a consequence of this study will receive serious consideration by the government.

We have received assurances from the government, from bureaucrats and from the political side that the recommendations are being considered.

With that spirit and with that understanding, and even though the bill is no longer before us — it has received Royal Assent — we hope that it and Bill C-55 and Chapter 47 will now be proclaimed at the earliest possible date. We have no problem with that. It is in that spirit that we now commence our study.

[*Translation*]

The Wage Earner Protection Program Act and chapter 47 of the Statutes of Canada, 2005, Bill C-12, was a reprint of Bill C-62, which was put forward during the first session of the 39th Parliament, and passed at third reading by the House of Commons on June 14, 2007.

[*English*]

That is where we are, ladies and gentlemen. I hope it is in context. I hope that not only the stakeholders are listening and understand this context, but the witnesses as well, whom I will introduce in a moment, and also the officials and government people who have administration of this act. The committee is anxious to hold these hearings and to conduct this in-depth study. At the same time, we are anxious the laws, Bill C-55 from the Thirty-eighth Parliament and Bill C-12 from this Parliament, are proclaimed and come into force immediately.

My colleagues share this view. There seems to be some confusion. That is why I used the word “extraordinary” a moment ago. It is important that this information be on the record.

Today we are delighted to have three witnesses at the table. We have from the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Louis Erlichman, who is the Canadian Research Director. From the United Steelworkers, we have Shaheen Hirani, Counsel, and Dennis Deveau, Legislative Director.

Before you begin, one other senator has arrived, my friend and our colleague, Senator Massicotte, another senator from Quebec with a strong background in Manitoba. I will introduce another senator who will arrive shortly. I want to say a special word about Senator Fitzpatrick when he arrives.

— et nous sommes maintenant en 2008 —

— Dans ce contexte, nous comptons continuer de travailler à cette importante loi-cadre et nous inviterons les intéressés à soumettre un mémoire au début de 2008.

C'est ce que nous avons fait.

Nous espérons que les recommandations faites à la suite de cette étude seront étudiées avec tout le sérieux voulu par le gouvernement fédéral.

Nous avons reçu des assurances de la part du gouvernement, des fonctionnaires et des représentants politiques que les recommandations sont en cours d'étude.

Dans cet esprit et compte tenu de ce qui avait été entendu — et même si nous ne sommes plus saisis du projet de loi, puisqu'il a reçu la sanction royale — nous espérons que le projet de loi C-12, le projet de loi C-55 et le chapitre 47 seront maintenant proclamés en vigueur dans les meilleurs délais. Cela ne nous pose aucun problème. C'est dans cet esprit que nous entreprenons maintenant notre étude.

[*Français*]

La Loi sur le programme de protection des salariés et le chapitre 47 des Loi du Canada 2005, le projet de loi C-12 était une réimpression du projet de loi C-62 proposé à la première session de la trente-neuvième législature et adopté en troisième lecture par la Chambre des communes, le 14 juin 2007.

[*Traduction*]

Voilà où nous en sommes, mesdames et messieurs. J'espère vous avoir bien situés dans le contexte. J'espère être bien entendu et compris, non pas seulement par les groupes d'intéressés, mais aussi par les témoins, que je vais présenter dans un moment, et les fonctionnaires et les responsables gouvernementaux chargés d'appliquer la loi. Notre comité a hâte d'entreprendre ces audiences et de réaliser cette étude approfondie. Par ailleurs, nous sommes impatients que le projet de loi C-55 de la 38^e législature et le projet de loi C-12 de l'actuelle législature soient promulgués et entrent en vigueur immédiatement.

Mes collègues sont aussi de cet avis. Il semble y avoir une certaine confusion. C'est pourquoi j'ai utilisé tout à l'heure le qualificatif « extraordinaire ». Il est important que cette information soit consignée au compte rendu.

Aujourd'hui, nous sommes ravis de recevoir trois témoins. Nous accueillons, de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, Louis Erlichman, qui est directeur de la recherche au Canada. Du Syndicat des Métallos, nous accueillons Shaheen Hirani, avocate, et Dennis Deveau, directeur législatif.

Avant que vous ne commenciez, je tiens à vous signaler l'arrivée d'un autre sénateur, qui est un ami et collègue, le sénateur Massicotte, qui est lui aussi du Québec mais qui a des liens étroits avec le Manitoba. Je vais vous présenter un autre sénateur qui arrivera sous peu. J'aurai quelque chose de spécial à dire au sujet du sénateur Fitzpatrick quand il arrivera.

Louis Erlichman, Canadian Research Director, International Association of Machinists and Aerospace Workers: I am speaking for Canadian vice-president Dave Ritchie who cannot be here. Our union represents over 50,000 workers across Canada in a wide range of industries in the federal and virtually every provincial jurisdiction.

We were asked to appear before this committee to present our views on Bill C-12. We are happy this Senate committee moved quickly to pass Bill C-12 without holding extensive hearings, and that this important legislation has now received Royal Assent.

We are still not clear on the status of the changes arising out of Bill C-12 and the predecessor legislation, and what is still required to bring the new worker protection provisions fully into force. We hope, with your encouragement, whatever is still required on the regulatory and administrative front in terms of proclamation and other things will be done as soon as possible. We appreciate the opportunity to present our views on the next steps in the process of making the bankruptcy and insolvency process fairer for workers.

Over the last several years, unfortunately, we have had considerable experience with shutdowns and layoffs, primarily, but not only, in the manufacturing sector. As an international union, we have been forced to deal with bankruptcy and creditor protection situations both in Canada and the U.S. Unfortunately, there is no indication that the rate of plant shutdowns is slowing. With the continuing high dollar, high energy prices and the likelihood of a U.S. recession, things may well become worse.

Major layoffs and shutdowns impose hardships on persons involved and on their families and communities, particularly small communities where a large employer is involved. We found in recent years that, when new employment is found, it generally has a lower wage and benefit level.

We are profoundly disappointed in the lack of serious response to the manufacturing jobs crisis by governments at all levels. We urgently need a strategy to deal with the catastrophic decline in the manufacturing sector. One of the most important things that can help workers and families affected by shutdowns and bankruptcy is a growing number of good jobs.

Shutdowns, bankruptcies and insolvencies are a regular fact of life for unions. Employers often use the implicit or explicit threat of a shutdown for bargaining leverage, even if their financial situation is far from unhealthy. When an employer becomes insolvent, the process is driven primarily by creditors and company management and places workers in an especially

Louis Erlichman, directeur de la recherche au Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale : Je prends la parole ici au nom du vice-président pour le Canada, Dave Ritchie, qui ne pouvait pas être là. Notre syndicat représente plus de 50 000 travailleurs et travailleuses dans tout le Canada, que l'on retrouve dans une vaste multitude de secteurs de notre économie, tant au niveau fédéral que dans presque toutes les provinces.

Nous avons été invités à témoigner devant le comité pour lui présenter nos vues sur le projet de loi C-12. Nous sommes heureux que le comité sénatorial ait adopté rapidement le projet de loi C-12 sans tenir d'audiences exhaustives et que ce projet de loi important ait maintenant reçu la sanction royale.

Nous ne savons toujours pas ce qu'il en est exactement des modifications qui découleront du projet de loi C-12 et du projet de loi qui l'avait précédé, ni de ce qu'il reste encore à faire pour que les nouvelles dispositions visant à protéger les salariés soient pleinement en vigueur. Nous espérons que, grâce à votre encouragement, ce qui reste à faire du côté réglementaire et administratif pour ce qui est de la proclamation et d'autres éléments se fasse le plus rapidement possible. Nous sommes heureux de pouvoir vous présenter nos vues sur les prochaines étapes du processus visant à rendre le régime de la faillite et de l'insolvabilité plus équitable pour les travailleurs et travailleuses.

Ces dernières années, nous avons malheureusement vécu pas mal de fermetures et de licenciements, principalement, mais pas uniquement, dans le secteur manufacturier. En tant que syndicat international, nous avons eu à traiter de cas de faillites et de protection contre les créanciers tant au Canada qu'aux États-Unis. Malheureusement, il semble que la fermeture d'usines va se poursuivre au même rythme. La situation pourrait même empirer étant donné la valeur élevée du dollar, les prix élevés de l'énergie et la probabilité d'une récession aux États-Unis.

Dès qu'il y a des fermetures ou des licenciements importants, il en résulte des difficultés pour les travailleurs ainsi que pour leurs familles et leurs collectivités, notamment lorsqu'il s'agit d'une collectivité et que l'entreprise représente un grand nombre d'emplois. Nous avons constaté ces dernières années que, lorsque les travailleurs se retrouvent un emploi, c'est généralement un emploi moins bien rémunéré et qui ne leur procure pas les mêmes avantages sociaux.

Nous sommes extrêmement déçus du fait que tous les paliers de gouvernement ne prennent pas au sérieux la crise de l'emploi dans le secteur manufacturier. Nous avons un besoin urgent d'une stratégie pour composer avec la baisse catastrophique de l'emploi dans le secteur manufacturier. Ce qui pourrait notamment aider les travailleurs et leurs familles qui sont touchés par des fermetures ou par la faillite, ce serait qu'il y ait de plus en plus de bons emplois.

Les fermetures et les cas de faillite et d'insolvabilité sont une triste réalité pour le monde syndical. La menace implicite ou explicite d'une fermeture est souvent utilisée par les employeurs dans les négociations, même lorsque leur situation financière est loin d'être malsaine. Quand un employeur devient insolvable, le processus est dicté principalement par les créanciers et les

vulnerable position. While workers have the most to lose in a bankruptcy, they are generally denied financial information. Often they are lied to. Workers generally have less flexibility and fewer options than other creditors and investors, yet they have historically been given low priority in the sharing of available assets.

The process is particularly difficult for non-unionized workers who commonly lack the resources to obtain what is legally owed to them. Bill C-12 is an important step towards making the process fairer to workers and their families.

The Wage Earner Protection Program providing higher priority to unpaid wages and pension contributions and the creation of a protection fund is a crucial advance. It is important now to go further. We need to extend the coverage of the Wage Earner Protection Program. It should cover even short service workers, who are amongst the most vulnerable.

The current coverage limit of approximately \$3,000 is less than one month's pay at the current average industrial wage. Many employees and companies in financial difficulty are owed considerably more than this, often because they have exercised extraordinary patience in an effort to keep their workplace open. The limit can be raised substantially, perhaps to three months pay at the average industrial wage, which is now approximately \$10,000. It then should be indexed to average earnings to retain its real value.

Protection needs to extend to severance and termination pay owed. These payments reflect a commitment, often of many decades, made by workers to their employer, and they deserve the same priority as wages. To omit severance from the program is to penalize most severely the longest serving employees.

It is now recognized that the collective agreement is a key source of protection for vulnerable workers during the bankruptcy process. That collective agreements cannot be amended unilaterally during the Companies Creditors Arrangement Act process provides workers with a small degree of extra leverage in the process. However, the workers still face great pressure to cede or trade off their earned rights.

We know groups are asking for the receivers or the courts to be given authority to abrogate or rewrite collective agreements as part of the reorganization process. We urge you not to move in this direction. Workers have the most to lose when a business closes. With the proliferation of private equity asset strippers and flippers, workers and their unions are often the only parties interested in the long-term viability of the enterprise. Time and again, they have shown themselves willing to do what is necessary

dirigeants de l'entreprise, ce qui met les travailleurs dans une situation particulièrement vulnérable. Même s'ils sont ceux qui ont le plus à perdre lors d'une faillite, les travailleurs se voient généralement refuser toute information sur la situation financière. Bien souvent, ils ont droit à des mensonges. Les travailleurs ont généralement moins de marge de manœuvre et moins de possibilités que les autres créanciers et investisseurs, et pourtant ce sont ceux qui depuis toujours viennent au dernier rang lorsqu'il s'agit de répartir les éléments d'actif disponibles.

Le processus est particulièrement difficile pour les travailleurs non syndiqués, qui n'ont généralement pas les moyens d'obtenir ce qui leur est dû de par la loi. Le projet de loi C-12 constitue un pas important pour ce qui est de rendre le processus plus équitable pour les travailleurs et leurs familles.

Le Programme de protection des salariés qui assure une plus grande priorité aux gages impayés et aux cotisations de retraite et qui crée un fonds de protection constitue un progrès d'importance crucial. Il est maintenant important de faire plus encore. Nous devons élargir le Programme de protection des salariés, de manière à ce qu'il protège même les travailleurs ayant peu d'ancienneté, qui sont parmi les plus vulnérables.

La couverture actuelle d'environ 3 000 \$ représente moins d'un mois de salaire au taux industriel moyen courant. Beaucoup d'employés et d'entreprises en difficultés financières ont des créances qui dépassent de beaucoup ce maximum, bien souvent parce qu'ils ont fait preuve d'une patience extraordinaire afin de permettre à l'entreprise de continuer à exercer son activité. Le montant maximal pourrait être rehaussé considérablement, de manière à atteindre peut-être l'équivalent de trois mois de salaire au taux industriel moyen, ce qui s'élève maintenant à quelque 10 000 \$. Il devrait ensuite être indexé en fonction du salaire moyen afin de conserver sa valeur réelle.

La protection doit s'étendre aux indemnités de départ et de cessation d'emploi impayées. Ces sommes correspondent à l'engagement des travailleurs envers leur employeur, engagement qui bien souvent s'étend sur des dizaines d'années, et elles méritent la même priorité que les gages. Quand on omet les indemnités de départ du programme, ce sont les employés qui ont le plus d'ancienneté qui sont les plus pénalisés.

On reconnaît maintenant l'importance clé de la convention collective dans la protection des travailleurs vulnérables en cas de faillite. La convention collective ne peut pas être modifiée unilatéralement dans le cadre du processus prévu par la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, ce qui assure aux travailleurs un certain pouvoir de négociation. Il n'en reste pas moins qu'ils sont soumis à des pressions considérables pour ce qui est de céder ou d'échanger leurs droits acquis.

Nous savons que certains groupes réclament que les syndicats ou les tribunaux soient autorisés à abroger ou à récrire les conventions collectives dans le cadre du processus de restructuration. Nous vous incitons fortement à ne pas accéder à cette demande. Ce sont les travailleurs qui ont le plus à perdre lorsqu'une entreprise ferme ses portes. Dans un monde où prolifèrent ceux qui cherchent à s'approprier les avoirs privés pour ensuite les revendre, les travailleurs et leurs syndicats sont

to keep their workplaces and communities afloat. We have done this many times. Unfortunately, we are usually not given the opportunity to keep a facility open. We are told they are shutting down and that is it.

The last thing we need is working conditions set by receivers and judges with no understanding and experience in the workplace. We do not need to give employers extra leverage to use the insolvency process to undermine workers and their collective agreements. We have seen how the U.S. system, which allows the courts to abrogate collective agreements in chapter 11 insolvencies, has put workers at a further disadvantage. In Canada, because we have some recourse through our collective agreements, we have been able to sustain our pension plans and negotiate other benefits denied to U.S. workers in the same insolvency situation.

Other things can be done to make the bankruptcy process fairer for vulnerable workers. Priority needs to be extended to the funding of pension wind-up deficits. The loss of earned pension entitlements affects most severely retirees and the most senior workers, who are least able to compensate for the loss of their pension income.

On a related vein, the federal Pension Benefits Standards Act, PBSA, currently does not require a solvent employer to fund a shortfall in a terminated pension plan, which is a requirement in Ontario, Quebec and most other Canadian jurisdictions. This requirement was promised as part of the package of PBSA amendments under Bill S-10, ten years ago now, and was part of the draft regulations released in 2002 but was never enacted. This change requires only an amendment to the regulations through an order-in-council. Neither Liberal nor Conservative governments have acted to change what is much overdue. We urge you to support the change.

A number of other ways in which the security of earned pension benefits can be enhanced, in particular a federal pension benefit guaranteed fund, would protect pensions where an employer is insolvent.

We have gone some distance in improving the protection for workers affected by insolvency. We hope this committee will carry forward the process of improving fairness. Thanks again for the opportunity to present our views. We look forward to questions.

The Chair: Thank you, Mr. Erlichman.

souvent les seuls à s'intéresser à la viabilité à long terme de l'entreprise. À maintes et maintes reprises, ils se sont montrés prêts à faire le nécessaire pour permettre à leurs entreprises et à leurs collectivités de se maintenir à flot. Nous avons eu à le faire bien des fois. Malheureusement, nous n'avons pas toujours l'occasion de faire le nécessaire pour empêcher qu'une entreprise ne ferme ses portes. On nous met devant le fait accompli.

Ce dont nous n'avons certainement pas besoin, c'est que les conditions de travail soient fixées par les syndicats et les juges qui n'ont aucune compréhension ni aucune expérience du milieu de travail. Nous n'avons pas besoin de donner aux employeurs un pouvoir de négociation accru dans le processus d'insolvabilité pour ensuite miner les droits des travailleurs et leurs conventions collectives. Nous avons pu constater comme le régime américain, qui permet aux tribunaux d'abroger les conventions collectives dans l'état d'insolvabilité visé par le chapitre 11, met les travailleurs dans une situation encore plus désavantageuse. Au Canada, parce que nous avons un certain recours grâce à nos conventions collectives, nous avons pu maintenir nos régimes de retraite et négocier d'autres avantages qui sont refusés aux travailleurs américains qui se trouvent aux prises avec un tas de faillites.

Il y a d'autres façons de rendre le processus de faillite plus équitable pour les travailleurs vulnérables. Il faudrait notamment accorder la priorité au financement du déficit de capitalisation du régime de retraite en cas de liquidation. La perte des prestations de retraite qu'ils ont acquises touche le plus durement les retraités et les travailleurs qui ont le plus d'ancienneté et qui sont le moins en mesure de compenser cette perte de leur revenu de retraite.

Dans le même ordre d'idées, la Loi sur les normes de prestation de retraite, la LNPP, une loi fédérale, n'oblige pas à l'heure actuelle l'employeur solvable à financer un manque à gagner dans un régime de retraite auquel il a mis fin, alors que c'est une exigence en Ontario, au Québec et dans la plupart des autres provinces et territoires du Canada. On avait promis d'inclure cette exigence dans la réforme de la LNPP que prévoyait le projet de loi S-10, il y a maintenant 10 ans de cela, et l'exigence avait été incluse dans le projet de règlement publié en 2002, mais elle n'est jamais entrée en vigueur. Or, il suffirait de modifier le règlement par décret pour effectuer ce changement. Ni les gouvernements libéraux ni les gouvernements conservateurs n'ont fait quoi que ce soit pour apporter ce changement qui se fait attendre depuis trop longtemps. Nous vous incitons fortement à appuyer ce changement.

Il y aurait plusieurs autres façons de mieux garantir les prestations de retraite acquises : On pourrait notamment instituer un fonds fédéral garanti pour les prestations de retraite qui protégerait les pensions en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Nous avons réalisé certains progrès pour ce qui est d'accroître la protection des travailleurs touchés par l'insolvabilité. Nous espérons que votre comité poursuivra les efforts afin d'accroître l'équité. Je vous remercie encore une fois de nous avoir donné l'occasion de vous présenter nos vues. Nous sommes impatients de répondre aux questions.

Le président : Merci, monsieur Erlichman.

I have noticed this distinguished gentlemen beside Senator Meighen has arrived. As I said earlier, I wanted to introduce another senator. Senator Fitzpatrick is from the Okanagan in British Columbia, and unfortunately, he will reach an age on Monday next that will preclude him from sitting in the Senate any longer.

Today will be his last day as a member of our committee. Senator Fitzpatrick, I simply wanted to highlight that. Second, thank you for the wonderful contribution you have made to the deliberations of the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce. You are currently, and have been in this Parliament, a member of our steering committee. Your wisdom, balanced judgment and calm yet understanding approach to thorny issues has stood us all in good stead.

We have travelled as a committee to places not only in Canada but in the U.S, particularly to Washington and New York. Your grasp of how the financial markets work in various systems again has enhanced the work of this committee. We owe you a great debt of gratitude. We will miss you, Senator Fitzpatrick. It is interesting you are here on this last day when the great representatives of our labour movement in Canada are also here. I am sure you will have good questions for them.

Senator Fitzpatrick: Thank you for those kind words. I have enjoyed serving on the Standing Senate Committee of Banking, Trade and Commerce, only for a short time under the chairmanship of Senator Angus. However, I leave with the confidence that this committee will continue to do great things under his leadership, with the assistance of Senator Goldstein. I can assure the witnesses it is a great committee. I may not have many questions to ask today because I have not done my homework, I confess. It is the first time I have come to the committee without doing my homework.

However, the Standing Senate Committee on Banking, Trade and Commerce is a serious and constructive committee. I feel confident under the chairmanship of Senator Angus. All considerations are carefully thought through.

Thank you very much. I will miss the committee, I will miss all of you and I will miss being able to participate.

Dennis Deveau, Legislative Director, United Steelworkers: I am based here in Ottawa, so I deal with you on a daily basis.

I thank the committee for working diligently on Bill C-12 and sending it on quickly. In discussions with various senators, it is clear that the important part of that particular bill to pass quickly was the wage protection section. It is something that the steel workers and I have been working on for a number of years.

J'ai remarqué l'arrivée de cet homme distingué qui est assis à côté du sénateur Meighen. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je voulais vous présenter un autre sénateur. Le sénateur Fitzpatrick est de l'Okanagan, en Colombie-Britannique. Malheureusement, il arrivera lundi à un âge qui l'empêchera de continuer à siéger au Sénat.

Il siège donc pour la dernière fois aujourd'hui à notre comité. Sénateur Fitzpatrick, je voulais simplement signaler ce départ. Je tiens par ailleurs à vous remercier de l'excellente contribution que vous avez apportée aux délibérations du Comité sénatorial permanent des banques et du commerce. Vous êtes actuellement membre de notre comité de direction, comme vous l'avez été pour la durée de la présente législature. Votre sagesse, votre jugement équilibré et cette façon que vous avez d'aborder avec calme et compréhension les questions difficiles nous ont très bien servis.

Notre comité s'est rendu dans différentes localités du Canada et aussi des États-Unis; nous sommes notamment allés à Washington et à New York. La connaissance que vous avez du fonctionnement des marchés financiers sous divers régimes a également beaucoup apporté au travail de notre comité. Nous avons envers vous une énorme dette de reconnaissance. Vous allez nous manquer, sénateur Fitzpatrick. Il est intéressant que ce soit votre dernier jour ici aujourd'hui et que ce soit aujourd'hui que nous accueillons les éminents représentants de notre mouvement syndical canadien. Je suis sûr que vous aurez d'excellentes questions à leur poser.

Le sénateur Fitzpatrick : Merci de ces aimables propos. J'ai bien aimé siéger au Comité sénatorial permanent des banques et du commerce sous la présidence du sénateur Angus, même s'il n'y a peu de temps qu'il occupe le fauteuil. Même si je pars, j'ai confiance que le comité va continuer à faire de belles choses sous son leadership, avec l'aide du sénateur Goldstein. Je puis donner aux témoins l'assurance que c'est un excellent comité. Je n'aurai peut-être pas beaucoup de questions à poser aujourd'hui parce que je n'ai pas fait mes devoirs, je dois l'avouer. C'est la première fois que je me présente à une réunion du comité sans avoir fait mes devoirs.

Cependant, le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce est un comité sérieux et constructif. J'ai confiance en la présidence du sénateur Angus. Toutes les considérations sont soigneusement étudiées.

Merci beaucoup. Le comité va me manquer, vous allez tous me manquer et ma participation aux travaux du comité va également me manquer.

Dennis Deveau, directeur législatif, Syndicat des Métallos : Je suis en poste ici à Ottawa, si bien que je traite avec vous tous les jours.

Je remercie le comité de s'être attaqué avec diligence au projet de loi C-12 et de l'avoir fait passer à l'étape suivante aussi rapidement. D'après les discussions que j'ai eues avec divers sénateurs, il est clair que la partie du projet de loi qu'il était important d'adopter rapidement était celle concernant la protection des salariés. C'est un dossier sur lequel les Métallos et moi travaillons depuis un certain nombre d'années.

Also, we are here today in conjunction with what the Minister of Labour said at the hearing about the committee carrying through with discussing other issues. I will ask Ms. Hirani to present them.

The Chair: Thank you for your kind words. Those provisions regarding wage earner protection are the most important to you. That is not to say there were not other reasons for fast passage. Many other parts of the act were urgently needed, as well. I know you appreciate that.

Shaheen Hirani, Counsel, Steelworkers Legal Department, United Steelworkers: We will talk further about that in my presentation.

As you indicated, The United Steelworkers is an international union. We have over 280,000 members in Canada alone. Our members work in a number of sectors in the Canadian economy and in all parts of the country. Over the past decade, our members have been faced with a growing number of their employers filing for bankruptcy under the Bankruptcy and Insolvency Act or bankruptcy protection under the Companies' Creditors Arrangement Act.

For ease of reference, we will refer to those types of proceedings collectively as insolvencies. As Mr. Erlichman has indicated, insolvencies have a devastating impact on workers and their communities. Unfortunately, with the continuing rise of the Canadian dollar relative to its U.S. counterpart and the continuation of economic difficulties in the United States for the foreseeable future, we can anticipate more insolvencies and more devastation for our members and our communities.

The United Steelworkers has learned through its bitter experiences representing thousands of members who have lost their secure retirements and their statutory and collective agreement, entitlements and living standards in insolvencies. We have learned that Canadian insolvency laws did little to protect our interests, and lives have been shattered in the process.

The difficulty that workers face is that they are uniquely situated and unfairly prejudiced when their employer goes bankrupt or seeks bankruptcy protection. Workers are not typical creditors and the law must recognize that. The United Steelworkers embarked on its "Workers First" campaign in 2004 to try to bring about legislative change to address the legal hurdles faced by workers in bankruptcy or insolvency.

Under Canada's bankruptcy legislation, secured creditors like banks and other institutional lenders, are able to protect themselves by taking an interest in the assets of the company that borrows from them. As a result, they are secured creditors. Historically, they always stood first in line to collect their debts. Workers and their entitlements to wages, severance and termination pay, vacation pay and underfunded pension plans were unsecured creditors entitled to receive amounts owing to

Nous sommes également ici aujourd'hui pour faire avancer les discussions sur d'autres questions, comme l'avait dit le ministre du Travail lorsqu'il a comparu devant le comité. Je vais demander à Mme Hirani de vous les présenter.

Le président : Merci beaucoup de ces aimables propos. Les dispositions sur la protection des salariés sont les plus importantes pour vous, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y avait pas d'autres raisons d'adopter rapidement le projet de loi. Il contenait bien d'autres dispositions qu'il était urgent d'adopter. Je sais que vous en êtes conscient.

Shaheen Hirani, avocate, Services juridiques du Syndicat des Métallos : Je vais en reparler dans mon exposé.

Comme vous l'avez indiqué, le Syndicat des Métallos est un syndicat international. Nous comptons plus de 280 000 membres au Canada. Nos membres travaillent dans divers secteurs de l'économie canadienne et dans toutes les régions du pays. Au cours de la dernière décennie, nos membres ont vu un nombre croissant de leurs employeurs demander la protection de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ou la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies.

Par souci de commodité, nous désignerions collectivement ces types de procédures par le terme insolvabilité. Comme l'a signalé M. Erlichman, l'insolvabilité a des répercussions dévastatrices sur nos membres et leurs familles, ainsi que sur les communautés dans lesquelles ils vivent. Malheureusement, nous pouvons prévoir que l'appréciation du dollar canadien par rapport à la devise américaine et la continuation des difficultés économiques aux États-Unis dans un avenir prévisible entraîneront encore plus de cas d'insolvabilité et de dévastation pour nos membres et nos communautés.

Le Syndicat des Métallos a vécu la difficile expérience de représenter des milliers de membres qui ont perdu leurs pensions garanties, leurs droits aux termes de la loi et de leurs conventions collectives, ainsi que leurs niveaux de vie, à la suite de cas d'insolvabilité. Nous avons appris que les lois canadiennes sur l'insolvabilité ne protégeaient guère les intérêts de nos membres : des vies ont ainsi été brisées.

La difficulté tient au fait que les travailleurs se trouvent dans une situation unique et qu'ils sont injustement lésés lorsque leur employeur fait faillite et demande la protection des lois sur la faillite. Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas des créanciers typiques, ce que la loi doit reconnaître. Le Syndicat des Métallos a lancé sa campagne « Les travailleurs d'abord » en 2004 pour essayer de faire adopter des modifications aux lois afin de surmonter les obstacles auxquels se heurtaient les travailleurs dans les cas de faillite et d'insolvabilité.

Aux termes des lois canadiennes sur la faillite, les créanciers garantis, comme les banques et autres institutions de prêt, peuvent se protéger en prenant une participation de la société qui leur emprunte des fonds. Ils deviennent ainsi des créanciers garantis. Par le passé, ils se sont toujours trouvés en tête de file pour recouvrer leurs créances. Les travailleuses et travailleurs qui avaient droit à un salaire, à une indemnité de départ et de cessation d'emploi, à des indemnités de vacances et dont les

them only after secured creditors were satisfied. In most bankruptcies, of course, there was rarely any money left over after the debtor's estate was told to satisfy the claims of secured creditors. Workers were left with nothing.

Workers invest years of labour with their employer in an expectation they will enjoy a secure retirement, and that when that employment ends, their employer will pay them what they are owed according to the law. This expectation is reasonable, and one that legislators need to ensure is satisfied.

The idea behind our lobby efforts was that the laws must be changed to protect workers better. We argued that workers are not like banks or other institutional lenders. Workers do not invest dollars in a workplace; they invest their lives. A worker enters into this "investment" on completely different terms than the bank. A bank is able to evaluate and assess the risk of the deal and negotiate terms of its investment accordingly. A worker looking for work does not have the opportunity to assess the future risk of their employer going bankrupt when the worker walks in the door looking for a job. For those reasons it is not fair for workers to be treated like any other creditor in a bankruptcy or insolvency.

As a result of our lobby efforts and the support and cooperation of our allies in the House of Commons, the NDP, Bill C-55 was passed on November 5, 2005. Bill C-62 was the successor legislation to Bill C-55 but that bill died on the Order Paper. Its successor, Bill S-47, went through considerable debate, and its further successor, which is before you today as Bill C-12, was given Royal Assent on December 14, 2007.

However, as Senator Angus explained, until the underlying legislation is given Royal Assent and put into effect, all the changes we have lobbied hard for will not take effect. We welcome the opportunity to provide you with comments and submissions on any future amendment to insolvency law.

We come before you to express our deep support for the spirit of Bill C-12 which, taken together with the amendments to the Bankruptcy and Insolvency Act, BIA, and CCAA, moves a considerable distance to resolve our concerns about the position and interests of workers in insolvency cases. We are encouraged by the fact that the law clearly recognizes the special status of workers in the amendments to the BIA and the CCAA. These changes are long overdue and we support their passage without any further delay.

régimes de retraite étaient insuffisamment capitalisés étaient des créanciers ordinaires qui pouvaient recevoir les montants qui leur étaient dus seulement une fois que les créanciers garantis avaient été satisfaits. Bien entendu, dans la plupart des cas de faillite, il restait rarement des fonds après la vente des biens du débiteur pour satisfaire les demandes de remboursement des créanciers ordinaires. Il ne restait donc rien pour les travailleurs.

Les travailleurs consacrent des années de travail à leurs employeurs en espérant qu'une fois leur emploi terminé, ils pourront profiter d'une retraite garantie et que leur employeur leur versera ce qui leur est dû aux termes de la loi. Il s'agit là d'une attente raisonnable, et les législateurs doivent veiller à ce qu'elle se réalise.

Nos efforts de lobbying se fondaient sur l'idée que les lois devaient être modifiées afin de mieux protéger les travailleurs. Nous avons soutenu l'argument que les travailleurs ne sont pas comme les banques et autres institutions de prêt. Les travailleurs n'investissent pas d'argent dans le lieu de travail. Ils y investissent leur vie. Le travailleur s'engage dans cet investissement dans des conditions totalement différentes de celles de la banque. La banque est en mesure d'évaluer et d'apprécier les risques de l'affaire et de négocier les conditions de son investissement en conséquence. Le travailleur qui cherche du travail n'a pas la possibilité au cours de son entrevue initiale d'évaluer si l'employeur pourrait faire faillite plus tard. Voilà pourquoi il n'est pas juste que les travailleurs soient traités comme de simples créanciers en cas de faillite ou d'insolvabilité.

En raison de nos efforts de lobbying, ainsi que du soutien et de la collaboration de nos alliés du NPD à la Chambre des communes, le projet de loi C-55 a été adopté le 5 novembre 2005. Le projet de loi C-62 avait remplacé le projet de loi C-55, mais il a expiré au *Feuilleton*. Le projet de loi S-47, qui l'a remplacé, a fait l'objet de nombreux débats, puis il a à son tour été remplacé par le projet de loi C-12, qui a finalement reçu la sanction royale le 14 décembre 2007.

Cependant, comme l'a expliqué le sénateur Angus, tant que la loi sous-jacente n'aura pas reçu la sanction royale et n'aura pas été mise en vigueur, toutes les modifications pour lesquelles nous avons milité ne se concrétiseront pas. Nous nous réjouissons d'avoir l'occasion de vous présenter nos commentaires et nos propositions sur les modifications futures à la Loi sur l'insolvabilité.

Nous nous présentons devant vous pour exprimer notre soutien à l'esprit du projet de loi C-12 qui, compte tenu des modifications apportées à la Loi sur la faillite et l'insolvabilité et à la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, représente de grands progrès dans la résolution de nos préoccupations au sujet de la position et des intérêts des travailleurs dans les cas d'insolvabilité. Le fait que la loi reconnaisse clairement le statut spécial des travailleurs dans les modifications apportées à la LFI et à la LACC nous encourage. Nous attendons ces modifications depuis longtemps et nous encourageons leur adoption sans plus tarder.

We note that Bill C-12 preserves the amendments to the CCAA and the BIA, which confirm that any collective agreement between the union and the company will remain in force after the commencement of insolvency proceedings. It is appropriate that the collective agreement remain in effect so that freely negotiated obligations to employees continue to be enforceable through this mechanism. We support this position because it clarifies and confirms the state of the law as we have understood it for many years.

However, we also know from our experience before the courts that the status of collective agreements under the BIA and CCAA is constantly threatened by the creditor community. We welcome the amendment that provides for certainty in these situations.

We note that provisions of Bill C-12 permit employers to seek amendments to the collective agreement. A company that has sought the protection of the BIA other or the CCAA may apply for a court order authorizing the company to provide notice to bargain amendments to the collective agreement. Accordingly, companies that are of the view that collective agreement amendments are required for a successful restructuring are able to seek to make changes. However, it is important to note that the status of the collective agreement is protected and recognized in the absence of agreed-upon changes.

We have technical observations to make about some of the language in Bill C-12. We noted that clause 131 of Bill C-55 which contains proposed section 33(8) of the CCAA, confirms that the collective agreement will remain in force as follows:

For greater certainty, any collective agreement that the company and the bargaining agent have not agreed to revise remains in force, and the court shall not alter its terms.

In the amendments to the BIA set forth in the proposed section 44 of the Bill C-55, the phrase “and the court shall not alter its terms” appears to be inadvertently omitted.

The Chair: On that topic, have you had dialogue with the department to determine whether it was inadvertent or intentional? Was it only a printing error?

Mr. Deveau: The department indicated to me that it was intended to deal with both.

The Chair: It was intended to be left in?

Mr. Deveau: You will have to talk to the department yourself.

The Chair: We will, but I want to know what your understanding is.

Nous remarquons que le projet de loi C-12 maintient les modifications apportées à la LACC et à la LFI, qui confirment que toute convention collective entre le syndicat et la compagnie reste en vigueur après le début de procédures d'insolvabilité. Il est approprié que la convention collective demeure en vigueur pour que les obligations négociées librement envers les employés continuent à être exécutoires grâce à ce mécanisme. Nous appuyons cette disposition, car elle précise et confirme l'état de la loi, telle que nous l'avons interprétée pendant de nombreuses années.

Cependant, nous savons également, d'après notre expérience devant les tribunaux, que le statut des conventions collectives aux termes de la LFI et de la LACC n'a cessé d'être menacé par les créanciers. Nous sommes heureux de voir que la modification des lois apporte de la certitude dans ces situations.

Nous remarquons que les dispositions du projet de loi C-12 permettent aux employeurs de demander que des modifications soient apportées à la convention collective. Une compagnie qui a demandé la protection aux termes de la LFI ou de la LACC peut demander une ordonnance de tribunal autorisant la compagnie à donner un préavis pour négocier des modifications à la convention collective. Par conséquent, les compagnies qui jugent nécessaire d'apporter des modifications à une convention collective pour parvenir à une restructuration concluante peuvent essayer d'obtenir ces modifications. Toutefois, il est important de souligner que le statut de la convention collective est protégé et reconnu en l'absence d'accord conclu sur des modifications à y apporter.

Nous avons des remarques d'ordre technique à faire au sujet du libellé de certaines dispositions du projet de loi C-12. Nous remarquons que l'article 131 du projet de loi C-55, qui contient le nouveau paragraphe 33(8) de la LACC, confirme que la convention collective restera en vigueur, comme suit :

Il est entendu que toute convention collective, que la compagnie et l'agent négociateur n'ont pas convenu de réviser demeure en vigueur, et que les tribunaux ne peuvent en modifier les termes.

Dans les modifications à la LFI énoncées dans l'article 44 du projet de loi C-55, la phrase « et que les tribunaux ne peuvent en modifier les termes » semble avoir été omise par inadvertance.

Le président : À ce propos, avez-vous eu des discussions avec les fonctionnaires pour déterminer si l'omission a été faite par inadvertance ou si elle était délibérée? S'agissait-il simplement d'une erreur d'impression?

M. Deveau : Les fonctionnaires m'ont indiqué que l'intention était de traiter des deux.

Le président : L'intention était de conserver cet élément de phrase?

M. Deveau : Vous allez devoir en discuter vous-mêmes avec les fonctionnaires.

Le président : Nous le ferons, mais j'aimerais savoir ce que vous avez compris de cette affaire.

Mr. Deveau: My understanding is that it was intended to reflect both, yes.

The Chair: Are these words missing in French as well as in English?

Mr. Deveau: Yes.

The Chair: Thank you.

Ms. Hirani: Given that the amendments to the CCAA and the BIA otherwise contain many parallel amendments, the deletion of that clause from the BIA amendments appears to result from a drafting oversight and should be clarified moving forward.

We reiterate our support for the overall purpose and objective of the bill and we support its specific provisions for the benefit of workers. In addition to the provision outlined now, The United Steelworkers supports the creation of a wage earner protection program and the establishment of a “super priority” for wages and pension contributions.

Bill C-55 provides for a wage earner protection program by providing for the quick payment of up to \$3,000 workers upon bankruptcy. The program applies to workers who are owed wages earned during the six months preceding a bankruptcy or receivership. The definition of wages includes salaries, commissions, compensation for services rendered and vacation pay, but it does not include severance and termination pay. The United Steelworkers supports this provision because it provides speedy payment of monies owing to workers in insolvency and agrees with the technical amendments regarding wage earner protection that are made by Bill C-12.

However, we wish to express our concern about the one serious shortcoming in the legislation. In our experience, the most significant amount owing to workers on insolvency is severance and termination pay, not wages. There is no logical reason for the law to protect some of the employer’s obligations towards its employees upon termination but not all of its obligations. The legislation would be fairer to workers if severance and termination pay were included in the amounts payable under the wage earner protection program.

A few examples of insolvencies that we have been dealing with recently may shed light on the scope of the problem that workers face. For example, in Lindsay, Ontario, in the past year, the lives of approximately 30 workers were shattered by their employer’s insolvency. Lindsay Electronics was assigned into bankruptcy and the employees were terminated without severance or termination pay. The total amount owed to employees in that insolvency is approximately \$600,000. The average employee in this case is owed approximately \$20,000 in severance pay, as a result of seniority, money that they will likely never see, despite their decades-long commitment to their employer.

M. Deveau : Ce que j’ai compris, c’est que l’intention était effectivement de refléter les deux.

Le président : Cet élément de phrase est-il absent aussi bien de la version française que la version anglaise?

M. Deveau : Oui.

Le président : Merci.

Mme Hirani : Comme les modifications à la LACC et à la LFI contiennent par ailleurs de nombreuses modifications parallèles, la suppression de cette disposition des modifications à la LFI semblerait découler d’une erreur au moment de la rédaction, et la chose devrait être précisée.

Nous réitérons notre soutien à l’objectif global du projet de loi, et nous appuyons ses dispositions particulières dans l’intérêt des travailleurs. En plus de la disposition dont je viens de parler, le Syndicat des Métallos appuie la création d’un programme de protection des salariés et l’établissement d’une « super-priorité » pour les salaires et les cotisations de retraite.

Le projet de loi C-55 prévoit un programme de protection des salariés pour assurer le paiement rapide d’un montant maximum de 3 000 \$ aux travailleuses et travailleurs au moment de la faillite. Le programme s’applique aux travailleurs à qui est dû un salaire gagné au cours des six mois précédant une faillite ou une mise sous séquestre. Par salaire, on entend les gages, les commissions, la rémunération pour service rendu et l’indemnité de vacances mais pas l’indemnité de départ et de cessation d’emploi. Le Syndicat des Métallos appuie cette disposition, car elle assure le versement rapide de fonds dus aux travailleurs qui se trouvent confrontés à l’insolvabilité de leur employeur, et approuve les modifications techniques concernant la protection des salariés qui se trouvent dans le projet de loi C-12.

Nous désirons toutefois exprimer notre inquiétude au sujet d’une grave lacune que présente la loi. D’après notre expérience, le montant le plus important qui est dû aux travailleurs dans les cas d’insolvabilité est l’indemnité de départ et de cessation d’emploi, pas les gages. Il n’est pas logique que la loi protège certaines mais pas toutes les obligations d’un employeur envers ses employés au moment d’une cessation d’emploi. La loi serait plus juste envers les travailleurs si l’indemnité de départ et de cessation d’emploi était incluse dans les montants devant être versés aux termes du programme de protection des salariés.

Voici quelques exemples des répercussions de l’insolvabilité qui permettront de mieux comprendre la gravité du problème pour les travailleurs. À Lindsay, en Ontario, par exemple, la vie de près de 30 employés a été complètement bouleversée l’année dernière à cause de l’insolvabilité de leur employeur. Lindsay Electronics a déclaré faillite et a congédié ses employés sans leur verser d’indemnité de départ ou de cessation d’emploi. Le montant total dû aux employés dans cette situation d’insolvabilité s’élevait à quelque 600 000 \$. L’employé moyen dans ce cas aurait dû recevoir une indemnité de départ d’environ 20 000 \$, en raison des années de service, somme que les employés ne verront sans doute jamais malgré des décennies de dévouement à leur employeur.

Another stunning example came from northwest Toronto, Ontario. Over 1,000 workers in Ontario Store Fixtures, a manufacturer of store fixtures, were terminated, again without any notice and without termination or severance pay. In that case, approximately \$12 million to \$14 million was owing to workers. After much hard work on behalf of the union, we managed to obtain 20 cents on the dollar for only a fragment of the workers involved in that insolvency. Unfortunately, this example is not even the norm. In most cases, employees recoup nothing from their bankrupt employer.

These examples are a few of the many cases where insolvency of the employer results in a devastating impact on the economic lives of our members.

Along with the wage earner protection program, Bill C-55 provides for a “super priority” by creating a charge in favour of workers for salaries, wages, commissions or compensation owed for services rendered during the six months before a bankruptcy, up to a maximum of \$2,000. The United Steelworkers supports the establishment of such a super priority.

Finally, The United Steelworkers endorses and supports the amendments to the BIA in Bill C-55 that create a charge over the assets of the debtor to secure certain pension contributions, and parallel pensions in the BIA and CCAA that require a proposal or plan under either statute to provide for the payment of certain pension contributions. The protection of a pension entitlement is an essential component of a fair bankruptcy system.

In conclusion, we supported the passage of Bill C-55 and its speedy proclamation. We regret that Bill C-55, which was passed nearly two years ago, has not taken effect earlier, but we do not oppose any of the changes that are imposed by Bill C-12 to the wage earner protection program, the super priority for wages and the protection of pension contributions. We encourage the committee to ensure that the intention of protecting the integrity of collective agreements is reflected in a balanced way in the legislation.

The changes made to Canada’s bankruptcy and insolvency laws are long overdue and we urge that the final laws that allow the changes to take place be proclaimed without delay. Thank you for your time.

The Chair: Thank you very much. We will open the discussion to senators’ questions.

Senator Meighen: Ms. Hirani, I wonder if I could start with clarification of a couple of things you said. Did I understand you correctly to say that in the second example you gave of an industry shutdown, that through the hard work of The United Steelworkers, you were able to obtain 20 cents on the dollar for a fragment of the workers?

Un autre cas étonnant s’est produit dans le nord-ouest de Toronto, en Ontario. Ontario Store Fixtures, fabricant d’accessoires fixes pour magasin, a congédié plus de mille employés, encore là, sans préavis ni indemnité de départ ou de cessation d’emploi. Dans ce cas-là, la somme due aux employés s’élevait à quelque 12 à 14 millions de dollars. Après de durs efforts de la part du syndicat, nous avons réussi à obtenir 20 cents pour chaque dollar pour une fraction seulement des travailleurs touchés par ce cas d’insolvabilité. Malheureusement, même ce piètre résultat n’est pas habituel, puisque dans la plupart des cas les employés ne récupèrent rien de leur employeur en faillite.

Il ne s’agit là que de quelques exemples des nombreux cas où l’insolvabilité de l’employeur entraîne des effets dévastateurs sur la vie économique de nos membres.

Tout comme le programme de protection des salariés, le projet de loi C-55 prévoit une « super-priorité » en créant un charge en faveur des travailleurs pour les gages, les salaires, les commissions ou la rémunération pour services rendus au cours des six mois précédant une faillite, jusqu’à un maximum de 2 000 \$. Le Syndicat des Métallos appuie l’établissement d’une telle « super-priorité ».

Enfin, le Syndicat des Métallos appuie les modifications apportées à la LFI par le projet de loi C-55 qui créent une charge sur les actifs de la société débitrice afin de garantir certaines cotisations de retraite, et les dispositions parallèles de la LFI et de la LACC qui exigent une proposition ou un plan aux termes de l’une ou de l’autre loi pour assurer le paiement de certaines cotisations de retraite. La protection des droits à pension est un élément essentiel d’un système de faillite équitable.

En conclusion, nous avons appuyé l’adoption du projet de loi C-55 et sa promulgation rapide. Nous regrettons que le projet de loi C-55, qui a été adopté il y a presque deux ans, ne soit pas entré en vigueur plus tôt, mais nous ne nous opposons pas aux modifications apportées par le projet de loi C-12 relativement au programme de protection des salariés, à la super-priorité pour les salaires et à la protection des cotisations de retraite. Nous encourageons le comité à veiller à ce que l’intention de protéger l’intégrité des conventions collectives se reflète d’une manière équilibrée dans les lois.

Les modifications aux lois canadiennes sur la faillite et l’insolvabilité auraient dû être apportées depuis longtemps et nous demandons instamment que les lois définitives qui donneront lieu aux modifications soient adoptées et promulguées sans plus tarder. Je vous remercie d’avoir bien voulu nous écouter.

Le président : Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer aux questions des sénateurs.

Le sénateur Meighen : Madame Hirani, je me demande si je pourrais tout d’abord vous demander des précisions au sujet de ce que vous avez dit. Vous ai-je bien entendu dire que, dans le deuxième exemple dans le cas de la deuxième fermeture d’entreprises dont vous avez parlé, le Syndicat des Métallos avait pu, grâce à ses efforts diligents, obtenir 20 cents pour chaque dollar pour une fraction des employés?

Ms. Hirani: That is right.

Senator Meighen: How do you obtain it for some and not for all? Who receives it and who does not?

Ms. Hirani: I do not know the details of that particular case because I was not involved in it, but there were different departments and different classifications of workers who were entitled to certain rights under the collective agreement. We were able to achieve things for those workers but not, for example, the salaried workers, who were not part of the union.

Senator Meighen: They were not entitled to become an unsecured creditor for the balance owing them. Is that what you are saying?

Ms. Hirani: No, I am saying that they were unsecured creditors, and as the system exists today, they would continue to be unsecured creditors. However, at the end of the day, there was no money to pay them their entire entitlement. What we were able to achieve was a settlement for those particular workers for 20 cents on the dollar, so they received a fraction of what they were entitled to.

Senator Meighen: I understand it is a fraction, but I am still not clear whether it was a segment of all the workers who received the settlement; that only some workers received 20 cents and some received nothing.

Ms. Hirani: Yes, that is right. Non-union people would receive nothing.

Senator Meighen: Near the end of your presentation, you urged the committee to ensure the protection of the collective agreement; that it should be protected in a balanced way. Is that wording any different from the wording in the bill itself that you referred to earlier, when we discussed whether the phrase was advertently or inadvertently dropped? Is this comment an editorial one or is it something different from what is in the bill?

Ms. Hirani: No, I was referring to that particular exemption.

Senator Meighen: Assuming that is straightened out, are you satisfied with what is in the bill in terms of protection of the collective agreement?

Ms. Hirani: Yes.

Senator Meighen: I will now turn to termination of severance pay. The wage earner protection act is estimated to cost the federal government — and therefore taxpayers — \$35 million, in a normal state, and maybe up to \$50 million if the economy turns, unfortunately, for the worse.

Mme Hirani : C'est juste.

Le sénateur Meighen : Comment se fait-il que vous l'avez obtenu pour certains et pas pour tous? Qui l'a reçue et qui ne la recevra pas?

Mme Hirani : Je ne connais pas les détails de ce cas en particulier parce que je n'ai pas eu à m'en occuper personnellement, mais il y a divers services et diverses catégories d'employés qui ont eu droit à certaines sommes en vertu de la convention collective. Nous avons pu obtenir certaines sommes pour ces travailleurs-là, mais pas, par exemple, pour les salariés qui ne faisaient pas partie du syndicat.

Le sénateur Meighen : Ils n'ont pas eu le droit d'être considérés comme des créanciers non garantis relativement aux sommes qui leur étaient dues. Est-ce bien ce que vous êtes en train de dire?

Mme Hirani : Non, je dis qu'ils étaient des créanciers non garantis et que le système, tel qu'il existe à l'heure actuelle, maintient leur statut de créanciers non garantis. Cependant, au bout du compte, il n'y avait pas suffisamment d'argent pour qu'ils puissent obtenir la totalité des sommes qui leur étaient dues. Ce que nous avons réussi à obtenir pour certains de ces travailleurs, c'était 20 cents pour chaque dollar, si bien qu'ils ont reçu une fraction de ce qui leur était dû.

Le sénateur Meighen : Oui, je comprends qu'il s'agit d'une fraction, mais je n'arrive toujours pas à comprendre si c'est une partie de tous les employés qui ont pu profiter du règlement, si c'est seulement certains travailleurs qui ont reçu cette somme, alors que d'autres n'ont rien reçu.

Mme Hirani : Oui, c'est bien cela. Les personnes non syndiquées n'auraient rien reçu.

Le sénateur Meighen : Vers la fin de votre exposé, vous avez incité le comité à veiller à ce que les conventions collectives soient protégées, et ce, de façon équilibrée. Cette formulation est-elle différente du libellé du projet de loi en tant que tel dont vous avez parlé tout à l'heure, quand vous vous demandiez si un élément de phrase avait été omis par inadvertance ou à dessein? Est-ce là un commentaire que vous faites ou est-ce quelque chose de différent de ce qui se trouve dans le projet de loi?

Mme Hirani : Non, je voulais justement parler de cette omission.

Le sénateur Meighen : Si ce problème était réglé, pensez-vous que le projet de loi protégerait suffisamment les conventions collectives?

Mme Hirani : Oui.

Le sénateur Meighen : Je voudrais maintenant parler de l'indemnité de départ ou de cessation d'emploi. La loi sur la protection des salariés coûterait vraisemblablement au gouvernement fédéral — et, par conséquent, aux contribuables — 35 millions de dollars, dans un contexte économique normal, et elle pourrait coûter jusqu'à 50 millions de dollars si, par malheur, la situation économique empirait.

Do you have any idea, Mr. Erlichman or Ms. Hirani, as to how much more it might cost if we were to include severance and termination pay?

Mr. Erlichman: The short answer for me is no. You could try to put together an analysis, but it will depend on economic conditions and bankruptcies. There is statutory severance in jurisdictions, and then there is negotiated severance. Again, you can do a calculation. My suspicion is that it may well cost more.

Senator Meighen: Ms. Hirani said it is often a greater sum than the salary owing.

Mr. Erlichman: We may have a skewed view. For the most part, people in unionized workplaces have been receiving their wages and so on, but they are not receiving severance. I think what concentrates managers' minds is that directors are personally liable for wages and vacation pay, so that money tends to be paid.

I suspect — and it is difficult for us to know — that in non-union, smaller operations, people just shut up shop. People come there one day and the door is shut and they cannot even find the people who closed down.

The Chair: There is no directors' liability or directors and officers, DNO, insurance?

Mr. Erlichman: They may not even be able to find them. I suspect that is what happens in terms of wage and vacation pay for those operations that are non-unionized. It may well be that more is paid out on severance and termination pay than on the unpaid wages.

Senator Eyton: I have a supplementary question. You expressed satisfaction and you believe a variety of items were protected and you are happy with those items. Those items were salaries, which are clearly understood by contract; commissions, which, again, are probably easily calculable; compensation for services rendered, which I guess is an uncertain amount but it could be calculated; and vacation pay, which, again, is clearly understood.

I would have thought severance and termination pay was not so nicely defined. Am I wrong? I would have thought that termination and severance pay is a matter for negotiation and settlement, but with no sum certain. By its nature, I think it is different from salaries or commissions, which are more easily calculated in a sum certain.

Mr. Erlichman: There is a statutory severance and termination pay requirement, depending on jurisdiction.

Senator Eyton: Are you saying that they are as certain in their calculation as the other items?

Monsieur Erlichman ou madame Hirani, avez-vous une idée du montant supplémentaire que cela pourrait nous coûter si nous incluons l'indemnité de départ et de cessation d'emploi?

M. Erlichman : Je ne le sais pas en fait. Vous pourriez essayer de réaliser une analyse, mais tout dépendra du contexte économique et du nombre de cas de faillites. Dans certains secteurs de compétences, l'indemnité de départ est prévue par la loi, alors que, dans d'autres, elle est négociée. Je le répète, vous pourriez faire le calcul, mais je soupçonne que le coût pourrait bien être plus élevé.

Le sénateur Meighen : Mme Hirani a dit que les sommes dues englobent plus que les gages non payés.

M. Erlichman : Nous avons peut-être un parti pris. Le plus souvent, les travailleurs syndiqués reçoivent les gages qui leur sont dus et le reste, mais ils ne reçoivent pas d'indemnités de départ. Je pense que les gestionnaires sont peut-être influencés par le fait que les administrateurs peuvent être tenus personnellement responsables des gages et de l'indemnité de vacances, si bien que ces sommes sont généralement versées.

Je soupçonne — et il est difficile pour nous de le savoir — que dans les milieux non syndiqués, dans des petites entreprises, on met simplement la clé dans la porte. Les gens se présentent au travail et constatent que la porte est fermée à clé, et ils n'arrivent même pas à retrouver ceux qui ont fermé l'entreprise.

Le président : Il n'y a pas de responsabilité des administrateurs et des dirigeants, pas d'assurance-responsabilité?

M. Erlichman : Parfois, ils n'arrivent même pas à les retrouver. Je soupçonne que c'est ce qui se passe dans le cas des gages et des indemnités de vacances dans les entreprises non syndiquées. Il se peut bien que les sommes versées au titre de l'indemnité de départ ou de cessation d'emploi dépassent le total des gages qui sont dus.

Le sénateur Eyton : J'ai une question complémentaire. Vous vous êtes dits satisfaits d'un certain nombre d'éléments qui sont protégés, et vous vous en réjouissez. Il s'agit des salaires, qui sont clairement inclus dans le contrat; des commissions, qui sont sans doute faciles à calculer aussi; de la rémunération pour services rendus, dont le montant est sans doute incertain, mais qui pourrait être calculé; et de l'indemnité de vacances, qui est elle aussi clairement incluse.

J'aurais pensé que l'indemnité de départ et de cessation d'emploi n'était pas aussi définie que ces autres éléments. Est-ce que je me trompe? J'aurais pensé que cette indemnité devrait faire l'objet de négociations et d'un règlement, sans que le montant ne soit certain. De par sa nature, je pense qu'elle est différente des salaires et des commissions, dont le montant est plus facile à calculer.

M. Erlichman : Dans certains secteurs de compétences, la loi prévoit l'obligation de verser une indemnité de départ et de cessation d'emploi.

Le sénateur Eyton : Dites-vous que le montant de cette indemnité est aussi sûr d'être inclus dans les calculs que les autres éléments?

Ms. Hirani: It is not difficult to calculate. If you have a list of what a worker's wages were, it is as easy to determine what wages were as to determine seniority and the level of severance payable by multiplying the number of weeks or years of service by those wages. The amount is a calculation.

Senator Eyton: Give me a typical example.

Ms. Hirani: In most collective agreements, for example, we like to be able to negotiate better than the minimum standards. The minimum standard for severance is one week per year of service. Under certain conditions, we would like to see a week and a half or two weeks per year of service. For example, if a worker had 20 years of service with a workplace, they would receive 40 weeks of severance pay. To calculate the amount, we multiply their wage times the number of weeks.

Senator Eyton: That is why that amount may be as substantial as all the others put together.

Ms. Hirani: That is right.

Senator Meighen: Other colleagues want to ask questions, so I will sneak two questions in.

First, Mr. Erlichman or Ms. Hirani, you did not mention Registered Retirement Savings Plans, RRSPs, or Registered Education Savings Plans, RESPs. I remember reference to those items during our 2003 study, but I confess I do not recall what the status is with respect to those two plans in terms of feasibility.

Mr. Erlichman: I am not clear enough on the legislation. You are talking about money that has been deducted but has not been transmitted to the agency?

Senator Meighen: Yes.

Mr. Erlichman: I am not clear about that item. There is coverage for pension contributions, either deducted or owing and not paid. I believe they have priority under this legislation. However, I do not know whether the situation is the same for RRSP and RESP deductions. Obviously, the situation should be the same. Money deducted from people's pay cheques should have super priority if they are covered by the plan.

Senator Meighen: I know that many people are involved in both types of plans; I wondered what the situation was.

Finally, what view do you take — if you take one — on the importance or necessity of mandatory counselling prior to a debtor making a proposal or prior to discharge of a debtor from bankruptcy?

Mr. Erlichman: Mandatory counselling: Frankly, in many situations we are presented with a fait accompli, as a union. The workers say that someone somewhere has decided — in some

Mme Hirani : Le montant n'est pas difficile à calculer. Il suffit d'avoir une liste du montant de la rémunération des employés pour déterminer quels étaient les gages qu'ils recevaient, leurs années de service et quel serait le montant de l'indemnité de départ à payer; il suffit de multiplier les gages par le nombre de semaines ou d'années de service. C'est un calcul qui doit être fait.

Le sénateur Eyton : Donnez-moi un exemple typique.

Mme Hirani : Dans la plupart des conventions collectives, par exemple, nous cherchons à négocier quelque chose de mieux que les normes minimales. La norme minimale pour l'indemnité de départ est d'une semaine par année de service. Dans certaines circonstances, nous aimerions que ce soit une semaine et demie ou deux semaines par année de service. Ainsi, un travailleur qui aurait travaillé pour une entreprise pendant 20 ans aurait droit à une indemnité de départ de 40 semaines. Pour calculer le montant, nous multiplions le montant de leurs gages par le nombre de semaines.

Le sénateur Eyton : C'est pourquoi le montant en cause peut être aussi considérable que le montant de tous les autres éléments pris ensemble.

Mme Hirani : C'est exact.

Le sénateur Meighen : Il y a d'autres collègues qui souhaitent poser des questions, alors je m'empresse d'en poser deux petites.

Tout d'abord, monsieur Erlichman ou madame Hirani, vous n'avez pas parlé des régimes enregistrés d'épargne-retraite, les REER, ni des régimes enregistrés d'épargne-études, les REEE. Je me souviens qu'il était question de ces deux points dans notre étude de 2003, mais je vous avoue que je ne me souviens pas quelle était la situation en ce qui concerne ces deux types de régimes, pour ce qui est de la faisabilité.

M. Erlichman : Je ne connais pas assez bien la loi. Vous parlez des montants qui ont été retenus mais qui n'ont pas été remis à l'agence?

Le sénateur Meighen : Oui.

M. Erlichman : Je ne suis pas sûr. Il y a une disposition relative aux cotisations de retraite qui ont été déduites ou qui sont impayées. Je crois que ces cotisations ont la priorité en vertu de la loi. Cependant, je ne suis pas certain s'il en est de même pour les retenues relatives aux REER et aux REEE. La situation devrait être la même, bien sûr. Les sommes retenues du chèque de paye devraient avoir une super-priorité si elles sont destinées au régime.

Le sénateur Meighen : Je sais qu'il y a bien des gens qui cotisent à ces deux types de régimes. Je me demandais quelle était la situation.

Enfin estimez-vous qu'il est important, voire impératif pour un débiteur de recevoir des conseils avant de faire une proposition ou avant d'être libéré de sa dette?

M. Erlichman : Pour ce qui est d'obliger un débiteur à demander des conseils, franchement, en tant que syndicat, dans bien des cas, nous sommes devant un fait accompli. Selon les

cases it is local and in some cases it is someone on another continent — that this facility is shutting down. Perhaps, they are placing it in receivership; or maybe they are not.

Senator Meighen: You have workers — and employers have other employees in the same situation — who get into trouble and overspend on their credit card and that sort of thing.

Mr. Erlichman: Are you are talking about individual bankruptcies?

Senator Meighen: Yes, would you view that to be paternalistic, helpful or not particularly important?

Mr. Erlichman: I do not think we have an official position on that issue, frankly. It is a personal matter.

Senator Meighen: The act deals with personal bankruptcies. There have been suggestions that prior to discharge or prior to making a proposal, there should be mandatory counselling. Do you have a view on that?

Mr. Erlichman: Frankly, never.

Ms. Hirani: I have personal views but I could not speak on behalf of the union which I represent. I will leave it at that.

Senator Massicotte: Thank you for coming today. I want to have a debate on your position, which I am sympathetic to. I want to play the devil's advocate to obtain more information. Your position is that collective agreements should not be amended and that a judge does not have the right to amend a collective agreement where a company is under financial duress or facing bankruptcy.

I appreciate the arguments. We have all been employees of corporations and we all want to be paid. I can understand the arguments when you say that the bankers, especially those who have a first charge on the assets, are probably more informed than the employees, and so on. However, if you look at bankruptcies, the significant loss is usually suffered by the contractors; that is, the people who provide the services, goods or labour. They are usually not that well informed and blindly do so. They usually lose all their money whereas the bankers, who are knowledgeable about the firm, may lose some money but that argument is valid.

Compare with me, if you wish, the knowledge of the employee who works in the firm and that of the contractor. Often, the employee smells that something is not right, especially when pension contributions are not made. The bells start ringing, indicating that something is wrong with the company because, obviously, contributions are not being made. This whole debate about bankruptcy is always around fairness and equity. That is all we debate, namely, which stakeholders receive priority? You will not be surprised that every stakeholder believes his or

travailleurs, quelqu'un en quelque part a pris la décision — dans certains cas, à l'échelle locale, mais aussi parfois sur un autre continent — de fermer les installations. Cette personne décidera peut-être de mettre l'entreprise en règlement judiciaire, ou peut-être pas.

Le sénateur Meighen : Vous avez des travailleurs — et certains employeurs comptent d'autres employés dans la même situation — qui se créent des problèmes en dépassant les limites autorisées de leur carte de crédit et ce genre de choses.

M. Erlichman : Faites-vous allusion ici aux faillites de particuliers?

Le sénateur Meighen : Oui, d'après vous, est-ce paternaliste, utile ou pas vraiment pertinent?

M. Erlichman : Je ne crois pas que nous nous soyons officiellement prononcés sur la question. Il s'agit là de quelque chose de personnel.

Le sénateur Meighen : La loi porte sur les faillites de particuliers. Or, à cet égard, certains ont proposé qu'avant l'annulation ou la présentation d'une proposition de consommateur, la partie concernée soit obligée de demander des conseils. Vous êtes-vous prononcés là-dessus?

M. Erlichman : Franchement, jamais.

Mme Hirani : J'ai mon idée sur la question, mais je ne pourrais pas en parler au nom de mon syndicat. Je n'en dirai pas plus.

Le sénateur Massicotte : Je vous remercie de votre présence parmi nous aujourd'hui. J'aimerais discuter avec vous de votre position, à laquelle je suis d'ailleurs assez favorable. J'aimerais cependant me faire l'avocat du diable afin d'en savoir un peu plus sur la question. Vous êtes d'avis qu'on ne devrait pas modifier les conventions collectives et qu'un juge ne devrait pas avoir le droit de le faire lorsqu'une entreprise donnée est en proie à des difficultés financières ou au bord de la faillite.

Je comprends vos arguments. Nous avons tous travaillé pour des entreprises et tenons tous à être rémunérés. Je peux voir aussi pourquoi, d'après vous, les banquiers, et surtout ceux qui peuvent en priorité engager un actif, sont probablement mieux renseignés que les employés et le reste. Toutefois, dans le cas d'une faillite, ce sont surtout les agents contractuels qui sont le plus touchés, c'est-à-dire les fournisseurs de biens, de services et de main-d'œuvre. En règle générale, ils ne sont pas très bien renseignés sur la situation et font leur travail sans savoir ce qui se passe. C'est le plus souvent eux qui perdent tout leur argent, tandis que les banquiers eux, bien au fait de la situation de l'entreprise, n'en perdent qu'une partie, mais enfin, votre position se défend.

Maintenant, si vous le permettez, comparons le niveau de connaissances de l'employé et celui des agents contractuels. Il arrive souvent qu'un employé se doute que quelque chose ne va pas dans son entreprise, surtout quand les cotisations aux régimes de retraite ont cessé. Une sonnette d'alarme se met alors à retentir, il soupçonne que tout ne tourne pas rond chez son employeur si ce dernier ne cotise plus aux retraites. Tout ce débat au sujet des faillites se fonde sur un souci d'équité. Au fond, ce que nous demandons alors, c'est qui doit avoir la priorité? Vous ne serez

her argument is better and stronger and he or she should have priority to the others. We have a problem whereby we try to deduce what is fair.

I can appreciate the earlier argument about the American experience, where there are judges, liquidators or receivers making decisions and probably messing up issues. However, sometimes the interests of all parties relates to the fact that a solution is found where the negotiating positions of the parties are fair; that is, where everyone has a common interest to find a solution and let the company survive to continue employment. If the judge has no right at all to look at your agreement and amend it, or cannot motivate you to negotiate the agreement, that probably hampers other stakeholders' interests because you lessen the right to continue.

Debate that issue for me. How do you compare your rights? Why would the judge not have a right to terminate the amending contract, yet the judge has the right to terminate all supply contracts, even leases, and so on. Do not compare it to the bankers, who have privileged knowledge; compare it to your contractors, which number usually thousands for every company.

Ms. Hirani: There are a number of different responses. Collective agreements are contracts that are negotiated between workers and employers. Collective agreements have a special status not like any contract because they involve the livelihood of the labour force that is involved in creating the product that the company is selling. We are creating the resources, the revenue for the company itself. For that reason alone, it deserves a special status.

Second, with collective agreements, unions never take the position that the employer should be driven into bankruptcy if given a choice. Unions have always negotiated concessions, when necessary, to keep the employer afloat. It is in their best interest to do so to keep the employment of their workers ongoing. I do not think you would find a situation in which a union refuses to negotiate or to bargain to keep the enterprise afloat. That is simply never the case. Of all the creditors of the employer, probably the union and the workers have the most at stake in terms of viability and ongoing continuation of that enterprise. I think there is a better incentive for unions to negotiate. I do not think that has to be taken on by the courts. Unions do that all the time, voluntarily. They do not need to be directed, to be enforced by the courts.

Senator Massicotte: Let me go further with the argument. You have a monopoly. You are the provider of services, of labour, and it is a monopoly. The contractor also signed a contract with the employer; the contractor has a monopoly. The contractor has a right at any point to terminate the contract and seek another

pas étonné d'apprendre que chacune des parties est persuadée que ses arguments sont plus probants que ceux des autres et qu'elle doit donc l'emporter. Il est donc problématique d'arriver à quelque chose d'équitable.

Je peux aussi comprendre qu'à vos yeux, ce qui se passe aux États-Unis, où des juges, des liquidateurs ou des séquestres prennent des décisions soit un contre-exemple car ces derniers compliquent probablement les choses. Toutefois, il y a parfois moyen de protéger les intérêts de toutes les parties lorsque chacune d'elles négocie de manière équitable; j'entends par là que tout le monde a à cœur de trouver une solution, de laisser survivre l'entreprise et de maintenir les emplois. Or, si le juge n'a pas le droit de tenir compte de votre convention ni de la modifier, et s'il ne réussit pas non plus à nous inciter à négocier, alors cela nuit probablement aux intérêts des autres intervenants, parce que vous rendez la survie de l'entreprise plus difficile.

J'aimerais donc que vous discutiez de cela avec moi. D'après vous, comment vos droits se comparent-ils à ceux des autres? Pourquoi un juge n'aurait-il pas le droit de mettre fin au contrat d'amendement quand il a déjà celui d'annuler tous les contrats d'approvisionnement, même ceux de crédit-bail et le reste. Ne comparez pas votre situation à celle des banquiers, qui ont accès à des renseignements privilégiés, mais plutôt à celle des quelques milliers d'agents contractuels qui d'habitude font affaire avec chaque compagnie.

Mme Hirani : On pourrait répondre de plus d'une manière à cela. Les conventions collectives sont des contrats négociés entre employés et employeurs. Contrairement aux autres contrats cependant, elles revêtent une importance particulière du fait qu'elles ont une incidence sur la subsistance même des travailleurs, ceux qui produisent le bien que vend l'entreprise. C'est nous qui créons les ressources, les recettes de l'entreprise. Pour cette seule raison, la convention mérite une reconnaissance spéciale.

En second lieu, toujours au sujet des conventions collectives, s'ils en ont le choix, les syndicats ne cherchent jamais à acculer l'employeur à la faillite. Ils ont toujours négocié des concessions le cas échéant afin de permettre à l'employeur de rester à flot. Il y va de leur intérêt car leurs membres, les travailleurs de l'employeur, peuvent ainsi conserver leur emploi. Je ne pense pas que vous trouverez de syndicat qui refuse de négocier ou de discuter dans le but de permettre à son entreprise de survivre. Ce n'est jamais le cas. De tous les créanciers de l'entreprise, le syndicat et les travailleurs ont probablement le plus à perdre, soit la viabilité et la survie de leur entreprise. À mon avis, c'est certainement une excellente raison de négocier. Je ne pense donc pas qu'il soit nécessaire de faire intervenir les tribunaux. Les syndicats négocient constamment de manière tout à fait volontaire. Ils n'ont pas besoin de directives de la part des tribunaux, ni de mesures exécutoires.

Le sénateur Massicotte : Permettez-moi d'aller plus loin. Vous avez un monopole. Vous fournissez les services et la main-d'œuvre, et il s'agit d'un monopole. L'agent contractuel a aussi signé un contrat avec l'employeur et détient lui aussi un monopole. Il a cependant le droit de mettre fin à son contrat

contract, so the contractor is not as important to the firm, for good or bad reasons. The concern I have is that you have a monopoly. I can appreciate the special treatment; that is the livelihood of people.

Where I am having the debate is why not allow a third party? If you have a monopoly, I am sure you do not want the company to fail, but you have a significant leveraging negotiating position. Without calling somebody else — call a judge. The judge is not an expert, does not know the firm well. While not allowing anyone else to have purview or review of the contract or even force or motivate you to strike a deal, negotiation may not be fair. You may win big, but there are probably thousands of people, contractors, who lose big because of your strong negotiating position. Would it not be fair to give that judge some power to say, in this circumstance, sorry, you are not being fair with all the stakeholders? Obviously, you are saying no, but you can appreciate the argument.

Mr. Erlichman: It seems to me there are solutions in search of a problem. We were at Air Canada. In 18 months in CCAA, all the unions went through two successive rounds, taking significant concessions. If Air Canada management had their way, there would have been more than two rounds, and it was not enforced by the judge. More often than not, we are the people who — when we hear a plant down will be shut down — in various instances we go to the company and say what can we do? They say, forget it; the decision has been made.

You will not find examples where people shut down the plant, end their jobs and in some cases, destroy their community. Forget about bankruptcy, CCAA or anything else. Both our unions have been involved in situations in the mine in Flin Flon. The employer, Hudson Bay Mining and Smelting, is a well-to-do mining company doing well and having signed agreements with everyone, they came back and said they needed a 15-year deal or they would not promise to keep things going. They put on an incredible amount of pressure. It was turned down two or three times. Finally, there was enough pressure on everyone in the community that they accepted. All the unions were forced to accept a 15-year, no-strike deal.

That was without even going to CCAA or anything like that. I appreciate what you are saying about balance here. Our sense is that, as the workers and union, we have little clout otherwise.

quand il le veut et d'en chercher un autre, ce qui lui donne un rôle moins important par rapport à l'entreprise, que ce soit pour de bonnes ou de mauvaises raisons. Ce qui me préoccupe moi, c'est ce monopole que vous détenez, tout en comprenant le traitement spécial dont vous bénéficiez puisqu'il est lié à la subsistance des gens.

Je me demande cependant pourquoi ne pas permettre qu'il y ait un tiers? Si vous détenez un monopole, atout non négligeable dans les négociations, je suis sûr que vous ne tenez pas à ce que l'entreprise fasse faillite. Sans demander quelqu'un d'autre — demandez un juge. Ce n'est pas un expert, il ne connaît pas bien l'entreprise. Si vous ne permettez à personne d'autre d'avoir un droit de regard sur le contrat ou un droit d'examen, ou même celui de vous inciter ou vous forcer à arriver à une entente, les négociations manqueront peut-être d'équité. Il se peut que vous remportiez une grande victoire, mais des milliers de gens, des contractuels vont probablement y perdre énormément à cause de votre position de force. Ne serait-il pas plus juste de donner le droit à un juge de dire que dans telle circonstance, nous sommes désolés, mais vous n'êtes pas juste à l'endroit des autres parties? Évidemment, vous êtes contre, mais vous pouvez sans doute comprendre mon argument.

M. Erlichman : Il me semble qu'il y a des solutions qui n'attendent que l'occasion de régler des problèmes. Nous étions à Air Canada. Pendant les 18 mois qu'ont duré les négociations prévues par la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, tous les syndicats se sont prêtés à deux cycles successifs de négociations et ont fait d'importantes concessions. Toutefois, si la direction d'Air Canada avait eu le dernier, il y aurait eu encore d'autres cycles, mais ça n'a pas été imposé par le juge. Dans la majorité des cas, lorsque nous entendons dire qu'une usine va fermer, c'est nous qui allons voir les dirigeants pour leur demander ce que nous pouvons faire. On nous répond : n'y pensez pas; la décision est prise.

Vous ne trouverez pas d'exemples de travailleurs qui ferment l'usine, suppriment leurs emplois et, dans certains cas, détruisent leur propre collectivité. Oubliez les faillites, la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies et tout le reste. Nos deux syndicats ont été parties prenantes dans le cas de la mine de Flin Flon. L'employeur, Hudson Bay Mining and Smelting est une compagnie minière florissante, qui avait signé des ententes avec tout le monde. Elle est cependant revenue en nous disant avoir besoin d'une entente de 15 ans, sans quoi elle ne pouvait pas promettre de poursuivre ses activités. Elle a donc exercé des pressions incroyables, qui ont été rejetées deux ou trois fois. Enfin, les pressions exercées sur la collectivité ont été telles que les syndicats ont fini par accepter ces conditions. Ils ont tous été forcés d'adhérer à une entente de 15 ans qui excluait toute grève.

Cela s'est fait sans qu'on invoque même la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ou quelque chose du genre. Je comprends là où vous voulez en venir au sujet du besoin d'équilibre. Dans notre cas cependant, en tant que travailleurs et que syndicats, nous n'avons aucun poids autrement.

Senator Massicotte: You are saying there is no problem; historically, it has worked so far. However, I understand that in the current legislation, before this amendment, predominantly dictated by the Ontario legislature, it was not clear whether the judge had the right to review the collective agreement. It was a grey zone. Obviously, that is why you asked for this amendment. That is probably why you have this amendment.

That grey zone was perhaps beneficial to everyone in terms of negotiating a deal, because if a stakeholder is not fair and not appropriate in their interests, maybe the judge will use this grey zone to execute something.

Mr. Erlichman: Frankly, if Judge Farley had tried to impose something in the Air Canada and CCAA proceedings, the whole thing would have fallen apart, and I think he realized that. He was sensible enough not to do it, because the unions would have appealed it through the courts and everything else.

The Chair: You already had the Justice Winkler touch.

Mr. Erlichman: That is another touch, yes.

Senator Fitzpatrick: My questions are to both Mr. Erlichman and Ms. Hirani. They have to do with pension contributions. First, Ms. Hirani, I think you said you represent some 280,000 workers. I am not sure how many workers Mr. Erlichman represents.

I am trying to quantify these pension plan contributions. These pension plans are private; obviously, not the government program. Also, surely there must be conditions to these pension programs regarding the contributions and the security required, as well as transparency in these pension plans.

Can you comment on what kind of impact the private pension plans have on your union, both in terms of quantity and also the problems with respect to not understanding the quantification, the amount of funds required or what is being done with the pension contributions through some form of transparency that unions should have.

Ms. Hirani: What Mr. Erlichman referred to in his presentation was the problem of underfunded pensions and pension liabilities in the Pension Benefits Standards Act, PBSA. I think our concern would be that employers can take pension holidays, not contribute and have severely underfunded pension plans. Then, when a bankruptcy or insolvency occurs, these pension liabilities are not secured and there is a huge liability. What happens to workers' retirements at that point?

There are some provisions, for example, in the province of Ontario for some pension benefits from the pension benefit workers' fund, but other than that there is not a lot of security

Le sénateur Massicotte : Vous affirmez qu'il n'y a pas de problème; jusqu'à maintenant, les choses ont bien fonctionné. Toutefois, je crois savoir qu'avant l'ajout de cet amendement, dicté surtout par les instances de l'Assemblée législative de l'Ontario, la loi actuelle n'établissait pas clairement si le juge avait le droit d'examiner la convention collective. C'était une zone d'ombre. C'est manifestement pour cela que vous avez réclamé cet amendement et probablement aussi que vous l'avez obtenu.

Cette zone d'ombre était peut-être à l'avantage de toutes les parties à la négociation, en ce sens que si l'une d'entre elles manquait d'équité et exagérait dans la recherche de ses intérêts, le juge profiterait peut-être de cette indétermination pour intervenir.

M. Erlichman : Franchement, si le juge Farley avait tenté d'imposer quelque chose dans le cadre des négociations avec Air Canada en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, tout se serait effondré, et je crois qu'il s'en rendait bien compte. Il a été assez intelligent pour s'en abstenir, car le syndicat aurait de toute manière fait appel aux tribunaux et à tout le reste pour contester sa décision.

Le président : Vous aviez déjà goûté à la médecine du juge Winkler.

M. Erlichman : Oui, c'est une autre façon de faire.

Le sénateur Fitzpatrick : Mes questions s'adressent à la fois à M. Erlichman et à Mme Hirani. Elles portent sur les cotisations aux régimes de retraite. D'abord, madame Hirani, je crois vous avoir entendu dire que vous représentez quelque 280 000 travailleurs. Je ne suis pas sûr du nombre de travailleurs que M. Erlichman représente.

J'essaie de chiffrer les cotisations aux régimes de retraite. Il s'agit notamment de régimes de retraite privés; non d'un programme gouvernemental. Aussi, ces régimes de retraite doivent certainement être assortis de conditions relatives aux cotisations, aux garanties exigées ainsi qu'à la transparence.

Pouvez-vous donc nous dire quelle a été l'incidence des régimes de retraite privés sur votre syndicat? J'entends par là dans quelle mesure ont-ils fait ressortir les problèmes relatifs au montant et à l'incertitude quant aux montants exigés et quant à ce qu'on a fait des cotisations, tout cela par un mécanisme de transparence que les syndicats sont censés avoir.

Mme Hirani : Ce dont M. Erlichman a parlé dans son exposé, c'était le problème de la sous-capitalisation des régimes de retraite et du passif découlant des régimes de retraite en vertu de la Loi sur les normes de prestations de pension, la LNPP. Ce qui nous préoccupe à cet égard, c'est le fait que les employeurs peuvent prendre un sorte de congé de paiement, s'abstenir de cotiser aux régimes, ce qui nous laisse avec des régimes gravement sous-capitalisés. Ensuite, lorsqu'il y a faillite ou insolvabilité, ces passifs découlant des régimes ne sont pas garantis, ce qui crée d'énormes risques. Qu'arrive-t-il alors aux retraites des travailleurs?

En Ontario, par exemple, on prévoit verser certaines prestations de retraite aux travailleurs à même un fonds des prestations de retraite des travailleurs, mais à part cela, ce genre

for those pensions. Therefore, I think the problem lies in allowing employers to continue to underfund pensions and not have them solvent.

Senator Fitzpatrick: Is that from the employer's side?

Ms. Hirani: That is right.

Senator Fitzpatrick: What is the liability for the contribution that the employees make? What happens to that part of the fund?

Mr. Erlichman: This legislation protects that part of the fund, the contributions currently there. However, if you have a defined benefit pension plan that terminates and there is a shortfall, in the federal jurisdiction, whether or not the employer is solvent, the employer is not liable to make up the shortfall.

Therefore, if Air Canada, for example, in CCAA, or even outside of it, had been able to terminate their pension plans — which we did not let them do — in 2003, their various registered pension plans were about \$1.5 billion underfunded. In other words, their pensioners' beneficiaries and so on would have been down \$1.5 billion in terms of pension benefits.

In Ontario and Quebec, if the company was solvent, at least they would have been required to make up that \$1.5 billion. In the federal jurisdiction, the companies are not required even to make that up. First, we are arguing that obviously the Pension Benefits Standards Act regulation should be amended so at least they are responsible if they are solvent.

If they are insolvent we want to be recognized in the Bankruptcy and Insolvency Act legislation so there is some kind of priority for this pension plan.

Again, it is the same sort of thing where the people hit the most are the people who have invested the most time and everything else, and are not in a position to make it up. If workers are ready to retire and their pension is cut in half, or cut substantially, what do they do?

Senator Fitzpatrick: Obviously, that situation is a problem, but is the employee's contribution usually safe?

Mr. Erlichman: It depends on the situation, the funding of the plan. We went through a situation in the early part of this decade where, between low long-term interest rates and markets decreasing, many plans were significantly underfunded on a wind-up basis. The situation is somewhat better now.

It depends on the plan. Some plans are not a problem, and for others, it is a serious problem. We are asking that plans be taken into account in bankruptcy legislation.

Senator Ringuette: My understanding is that in the last 18 months we have lost about 130,000 jobs related to the forestry sector. Some of these losses would have been due

de régime n'est guère protégé. Par conséquent, à mon avis, le problème tient au fait qu'on permet encore aux employeurs de sous-capitaliser les régimes de retraite et de les laisser dans une situation d'insolvabilité.

Le sénateur Fitzpatrick : Est-ce de la part de l'employeur?

Mme Hirani : C'est exact.

Le sénateur Fitzpatrick : Quelle est la responsabilité pour les cotisations des employés? Qu'arrive-t-il à cette partie du fonds?

M. Erlichman : La loi protège cette partie du fonds, les cotisations qui s'y trouvent actuellement. Toutefois, lorsqu'un régime de retraite à prestations déterminées prend fin et qu'il y a un manque à gagner, au fédéral, l'employeur n'est pas tenu de combler le manque à gagner, peu importe s'il est solvable.

Ainsi, si Air Canada, par exemple, avait pu mettre fin aux régimes de pension — ce que nous ne lui avons pas permis de faire — en 2003, en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies ou non, leurs différents régimes de pension enregistrés auraient été sous-financés d'environ 1,5 milliard de dollars. Autrement dit, les prestations de retraite de leurs bénéficiaires, entre autres, auraient été réduites de 1,5 milliard de dollars.

En Ontario et au Québec, si l'entreprise est solvable, elle doit rembourser ces 1,5 milliard de dollars. Au fédéral, ce n'est pas le cas. Premièrement, nous soutenons que, évidemment, le Règlement sur les normes de prestations de pension devrait être modifié afin que les entreprises soient responsables si elles sont solvables.

Si l'entreprise est insolvable, nous souhaitons être reconnus dans la Loi sur la faillite et l'insolvabilité afin qu'une certaine priorité soit accordée à ce régime de pension.

Encore une fois, on voit que ce sont ceux qui ont investi le plus de temps, entre autres, qui subissent les pires impacts; ils ne sont pas en mesure de combler l'écart. Si les travailleurs sont prêts à prendre leur retraite et que leur pension est diminuée de moitié, ou à tout le moins de façon importante, que peuvent-ils faire?

Le sénateur Fitzpatrick : Il s'agit bien entendu d'une situation problématique, mais en général, les cotisations des employés sont-elles à l'abri?

M. Erlichman : Cela dépend de la situation, du financement du régime. Il y a quelques années, de nombreux régimes étaient très sous-capitalisés du point de vue des liquidations en raison des bas taux d'intérêt à long terme et de la dépréciation des marchés. Aujourd'hui, la situation s'est améliorée.

Cela dépend du régime. Dans certains cas, ça ne pose pas de problème, mais dans d'autres, il s'agit d'un problème grave. Nous demandons que les régimes soient pris en considération dans la législation sur la faillite.

Le sénateur Ringuette : Je crois comprendre qu'au cours des 18 derniers mois, nous avons perdu près de 130 000 emplois dans le secteur forestier. Certains d'entre eux s'expliquent par

to insolvency and some would have been for consolidation purposes. If losses are not for insolvency, what recourse can you take?

For instance, if an American company owns an operation in Bathurst, New Brunswick, and decides to close down, the employees cannot access Bill C-12 because the legislation deals only with insolvency, not plant closure. The company is a foreign-owned entity. What kind of recourse do you have for the workers in that kind of situation?

Ms. Hirani: Are you talking about unpaid severance?

Senator Ringuette: Yes, unpaid salary, because Bill C-12 deals only with insolvency. It does not deal with closure per se.

Ms. Hirani: Dealing with closures is a problem for non-unionized workers generally, and it is becoming more and more of a problem.

Senator Ringuette: I know that bigger operations are unionized. What is your role? How can you attack that issue from a union perspective?

Mr. Erlichman: We try to negotiate enhancements either in terms of pension, severance or retraining and those kinds of things. We try initially to keep the place open, obviously, but then we try to negotiate enhancements and so on. We have been successful in some cases. It is not as good as keeping the job.

Senator Ringuette: Even though there is no longer an entity operating in Canada?

Mr. Erlichman: We have been able to negotiate substantial improvements in terms of severance, pension upgrades and so on. Sometimes we have leverage and they want to keep the plant open for a period of time. A variety of things happen. We do that.

Ms. Hirani: As Mr. Erlichman said, a union can negotiate and bargain in a variety of ways with an employer that is planning a shut down, ranging from enhancements under the collective agreement to a closure agreement. There are a number of ways in which to negotiate that kind of closure to assist workers.

Senator Ringuette: That is as long as the company is on Canadian soil. If it is no longer on Canadian soil, you have no recourse. There is no operation. The collective agreement is also no longer in operation.

Ms. Hirani: There are a number of legal recourses.

Senator Ringuette: The employees are left to carry the burden.

My other question is in regards to the issue of severance and termination pay that you highlighted this morning. I can see a scenario where an employer looks at the company's debt portfolio and says, "Oops. It may be four or five months before I close. Maybe I can give a pink slip to my older employees." Has that happened? It must have happened, if you raise the issue

l'insolvabilité, alors que d'autres sont dus à la consolidation. Si les pertes d'emplois ne sont pas dues à l'insolvabilité, quels recours existe-t-il?

Par exemple, si une entreprise américaine possède une usine à Bathurst, au Nouveau-Brunswick, puis décide de la fermer, les employés ne peuvent pas faire appel au projet de loi C-12 parce qu'il ne porte que sur l'insolvabilité, et non sur la fermeture d'une usine. Il s'agit d'une entreprise étrangère. De quels types de recours les travailleurs dans une telle situation disposent-ils?

Mme Hirani : Parlez-vous d'un licenciement non rémunéré?

Le sénateur Ringuette : Oui, des salaires non versés, parce que le projet de loi C-12 ne porte que sur l'insolvabilité. Il ne mentionne pas les fermetures en tant que telles.

Mme Hirani : En général, les fermetures sont un problème qui touche les travailleurs non syndiqués, un problème qui s'aggrave sans cesse.

Le sénateur Ringuette : Je sais que les usines les plus grandes sont syndiquées. Quel est votre rôle? Du point de vue des syndicats, comment pouvez-vous vous attaquer à ce problème?

M. Erlichman : Nous tentons de négocier des bonifications pour les pensions, les licenciements ou le recyclage professionnel, par exemple. Bien entendu, au départ, nous tentons de garder l'usine ouverte, mais ensuite, nous tentons de négocier des bonifications. Dans certains cas, nous avons réussi. Mais ce n'est pas aussi positif que de conserver son emploi.

Le sénateur Ringuette : Même s'il n'y a plus d'entreprise qui fait des affaires au Canada?

M. Erlichman : Nous avons été en mesure de négocier des améliorations importantes du point de vue des licenciements, de la mise à niveau des pensions, et ainsi de suite. Nous sommes parfois en mesure de négocier et les propriétaires souhaitent que l'usine demeure ouverte pendant un certain temps. Il peut se passer différentes choses. C'est ce que nous faisons.

Mme Hirani : Comme M. Erlichman l'a dit, un syndicat peut négocier de différentes façons avec un employeur qui a l'intention de fermer une entreprise; il peut s'agir d'améliorations à la convention collective ou d'un accord sur la fermeture, par exemple. Il y a de nombreuses façons de négocier ce type de fermeture afin d'aider les travailleurs.

Le sénateur Ringuette : Il faut pour cela que l'entreprise soit en territoire canadien. Si ce n'est plus le cas, il n'y a aucun recours. Il n'y a plus d'activités et la convention collective n'est plus valable.

Mme Hirani : Il existe un certain nombre de recours juridiques.

Le sénateur Ringuette : Les employés doivent porter ce fardeau.

Mon autre question a trait à la question des indemnités de départ et de cessation d'emploi dont vous avez parlé ce matin. J'imagine un scénario où un employeur examine les dettes de l'entreprise et dit : « Oops. Il me reste quatre ou cinq mois avant de fermer. Je pourrais peut-être donner un avis de congédiement à mes employés les plus âgés ». Est-ce que cela s'est produit? Ça

that severance and termination pay under the Bankruptcy and Insolvency Act is not there. There is no way to compensate, and it is not a wage per se.

Ms. Hirani: I am sure employers use all kinds of tactics to avoid paying workers their legal entitlements. As far as what kinds of things workers can do, one of the most important things is to have a collective agreement that you can try to enforce. The second is what we are here today to talk about, which is ensuring that bankruptcy protection gives severance and termination pay greater priority in a bankruptcy.

Senator Ringuette: You gave two examples, one of which was 1,000 workers in Toronto. Were they unionized?

Ms. Hirani: Yes, most of them were.

Senator Ringuette: Yet, the employees that were entitled to severance and termination pay did not receive it, and they were unionized. You are talking about at least 1,000 employees.

Ms. Hirani: Right.

Senator Ringuette: If you raise this issue about severance and termination pay, you must have gathered statistics through the years to give rise to some importance for us to look at severance and termination pay in the Bankruptcy and Insolvency Act.

Mr. Erlichman: Frankly, I am not sure that we actually accumulated these things. We tend to deal with them on the fly. When we negotiate a good deal, we try to make people aware of it, and when we are not able to negotiate so good a deal, maybe we do not make people as aware of it as we might. It is an interesting question in terms of whether this information is collected anywhere. We negotiate close-down agreements and so on, but to speak for my organization, we do not have a set of statistics.

Ms. Hirani: I am sure such data can be found, and I can undertake to provide that information to you.

Senator Ringuette: I appreciate that, because I would like to see something substantive in regards to the issue that you have raised this morning.

Ms. Hirani: You are looking for a number of how much money is owed to employees?

Senator Ringuette: Also, I am looking for how many employees are affected by this issue.

Ms. Hirani: I can do that.

The Chair: If you can send that information to the clerk, then we will distribute it to members. It would be helpful. Thank you.

Senator Goldstein, do you want to wait until we hear from all the witnesses this morning, or do you want to deal with this group?

doit s'être produit, si vous avez soulevé la question de l'indemnité de départ et de cessation d'emploi, qui ne figure pas dans la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. Il n'y a aucune façon de verser une indemnité, et il ne s'agit pas d'un salaire en tant que tel.

Mme Hirani : Je suis certaine que les employeurs usent de toutes sortes de stratégies pour éviter de verser aux travailleurs les montants auxquels ils ont droit. Pour ce qui est des recours des travailleurs, l'une des choses les plus importantes est de se doter d'une convention collective et tenter de la mettre en application. Nous sommes ici aujourd'hui pour parler de la deuxième chose, qui consiste à veiller à ce que la protection en cas de faillite accorde une plus grande priorité aux indemnités de départ et de cessation d'emploi en cas de faillite.

Le sénateur Ringuette : Vous avez donné deux exemples, dont les 1 000 travailleurs à Toronto. Étaient-ils syndiqués?

Mme Hirani : Oui, pour la plupart.

Le sénateur Ringuette : Malgré tout, les employés qui avaient droit à des indemnités de départ et de cessation d'emploi ne les ont pas obtenues, et ils étaient syndiqués. Vous avez parlé d'au moins 1 000 employés.

Mme Hirani : C'est exact.

Le sénateur Ringuette : Si vous parlez de la question des indemnités de départ et de cessation d'emploi, vous avez sans doute recueilli des statistiques au cours des années pour nous convaincre de l'importance d'inclure les indemnités de départ et de cessation d'emploi dans la Loi sur la faillite et l'insolvabilité.

M. Erlichman : Honnêtement, je ne suis pas certain que nous ayons réellement accumulé ces statistiques. En général, nous nous penchons sur ces questions au fur et à mesure qu'elles surviennent. Lorsque nous négocions une bonne entente, nous tentons de la faire connaître aux gens; par contre, lorsque nous ne sommes pas en mesure de négocier une si bonne entente que ça, nous avons tendance à ne pas informer les gens autant que nous ne le pourrions. Il serait intéressant de savoir si ces renseignements sont recueillis ailleurs. Nous négocions des ententes de fermeture, entre autres, mais mon organisation ne dispose pas de statistiques.

Mme Hirani : Je suis certaine que l'on pourrait trouver de telles données; je peux tenter de vous fournir ces renseignements.

Le sénateur Ringuette : Je vous en serais reconnaissante, parce que j'aimerais voir des preuves irréfutables au sujet de la question que vous avez soulevée ce matin.

Mme Hirani : Vous aimeriez savoir quel est le montant de la dette envers les employés?

Le sénateur Ringuette : J'aimerais également savoir combien d'employés sont touchés par cette question.

Mme Hirani : Je peux faire ça.

Le président : Si vous pouviez envoyer ces renseignements à la greffière, elle pourrait par la suite les distribuer aux membres du comité. Ce serait utile. Merci.

Sénateur Goldstein, voulez-vous attendre d'avoir entendu tous les témoins avant de poser une question, ou souhaitez-vous poser des questions à ce groupe?

Senator Goldstein: I have three minutes to deal with this group. Perhaps I can do so now.

The Chair: If you can do it in three minutes, we might have an application for the Order of Canada. One thing you will want on the record is that you refer to yourselves as the steelworkers, but I read something different, Ms. Hirani, in your letter. Do you want to read that into the record? People will think, are there really 280,000 steelworkers in Canada?

Ms. Hirani: There are. I will read the entire legal name of our union, which has been changed recently. It is the United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union. It is a mouthful. We are the United Steelworkers.

The Chair: And the others are comfortable with that?

Ms. Hirani: Yes.

Senator Goldstein: Thank you for coming and for your enlightening presentations. I have one observation, and then as many questions as I can fit into 60 seconds.

I found it interesting, Ms. Hirani, that you ascribe the existence of the workers compensation scheme to your friends, the NDP. I think the record should show that Bill C-55 was introduced by a Liberal government, and Bill C-12 was introduced by a Conservative government. Both bills had unanimous consent and unanimous support of all the parties, except another one of your friends, the Bloc Québécois, which was true to its name and blocked Bill C-12 for a while. That having been said, if you want to give the NDP credit, it has precious few things for which to take credit, so we are perfectly happy for you to give the party credit.

On to more serious matters, I want to come back in the 60 seconds I have left to a set of observations that were made by Senator Massicotte. Every contract, including landlords, is subject now to revision in a restructuring except union contracts. This committee recommended in 2003 that, under some circumstances, collective agreements be subject to revision as well. The circumstances that were suggested were the following: If, in the opinion of a court, not the opinion of the employer, a collective agreement was such that if it were not renegotiated, the plan of restructuring would not succeed, then and only then, and under only those circumstances, could it be renegotiated under the supervision of a judge. Given that caveat, are you still opposed to a scheme or legislation that would provide for a re-negotiation of contract under those circumstances? Bear in mind that the United States legislation allows for re-negotiation of contracts and there has not been any adverse consequences to labour, as far as I am aware from the literature I have read.

Le sénateur Goldstein : Il me reste trois minutes avec ce groupe. Peut-être que je pourrais poser des questions aux témoins immédiatement.

Le président : Si vous le faites en trois minutes, il se peut que nous recevions une demande pour l'Ordre du Canada. J'aimerais préciser un point aux fins du compte rendu. Vous nous parlez des métallos, mais dans votre lettre, madame Hirani, j'ai lu quelque chose de différent. Souhaitez-vous en parler aux fins du compte rendu? Les gens vont se demander s'il y a réellement 280 000 métallos au Canada.

Mme Hirani : Oui. Je peux vous donner le nom juridique complet de notre syndicat, qui a été modifié récemment. C'est le Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes. C'est plutôt long. Nous nous appelons le Syndicat des Métallos.

Le président : Et les autres sont à l'aise avec cela?

Mme Hirani : Oui.

Le sénateur Goldstein : Merci d'être ici et de nous avoir instruits par vos exposés. J'ai une observation, et autant de questions que je pourrai poser en 60 secondes.

Madame Hirani, je vous ai entendu avec intérêt mentionner que vous attribuez l'existence du régime d'indemnisation des travailleurs à vos amis, les néo-démocrates. Je pense qu'il est important de souligner que le projet de loi C-55 a été déposé par le gouvernement libéral et que le projet de loi C-12 a été déposé par un gouvernement conservateur. Les deux projets de loi ont reçu le consentement et l'appui unanimes de tous les partis, sauf de la part de vos autres amis les bloquistes, qui ne nous ont pas étonnés en retardant l'adoption du projet de loi C-12 pendant un moment. Cela dit, si vous souhaitez attribuer le mérite au NDP, on ne peut pas lui attribuer le mérite souvent, de sorte que nous sommes très heureux que vous attribuiez du mérite à ce parti.

Revenons à des questions plus sérieuses; dans les 60 dernières secondes qu'il me reste, j'aimerais revenir à des observations formulées par le sénateur Massicotte. Tous les contrats, y compris les baux de location, font l'objet d'une révision à l'heure actuelle dans le cadre d'une restructuration, sauf les contrats syndicaux. En 2003, le comité a recommandé que, dans certaines circonstances, les conventions collectives fassent également l'objet d'une révision. Voici les circonstances que nous avions prévues : si, de l'opinion d'un tribunal — et non d'un employeur —, une convention collective était formulée de telle sorte que si elle ne faisait pas l'objet de nouvelles négociations, le plan de restructuration ne fonctionnerait pas et, en vertu de ces circonstances seulement, elle pouvait être renégoziée sous la supervision d'un juge. Compte tenu de cet avertissement, êtes-vous toujours contre un plan ou une loi qui permettrait la renégoziation d'un contrat dans ces circonstances? Gardez en tête que la loi américaine permet la renégoziation de contrats et que la main-d'œuvre n'a pas souffert de conséquences négatives, du moins selon les documents que j'ai lus.

Mr. Erlichman: You are talking about re-negotiation. We are and will continue to be open to negotiation. In fact, nothing stops a judge from saying, "Go back." Our concern is about imposition.

I am looking for the example where the union's unwillingness to negotiate and make amendments to the collective agreement is what brought the company down. I have not seen an example of that. I do not see the reason to give a judge the extraordinary power to say, "This is the thing that will kill the company" when it has not happened.

Ms. Hirani: The short answer is no. I do not think that is necessary at all. I do not think that collective agreements need to be trampled on by judges. I think a company's restructuring does not need to take place on the backs of the workers. It must take place with other parties. If a judge needs to intervene, I do not think that intervention must happen in the collective agreement, which is a freely negotiated contract.

I want to refer back to your comment about the NDP. It was the private members bill, Bill C-281, by the Honourable Pat Martin that first brought this issue to the agenda. I take offence to the fact that it was a Liberal and Conservative agenda. It was the NDP, with the assistance of the steelworkers, that brought this issue to the forefront. They have done a great deal to support and assist the workers in this movement.

Senator Goldstein: It is true that the Honourable Pat Martin brought that legislation in as a private members bill, after we said, "Do it." That was after this committee had already approved an insurance scheme for workers.

However, as I said, if you want the NDP to take the credit, that is fine.

Ms. Hirani: Thank you.

The Chair: I think that question wraps up this particular panel's view. You have said and made the points you wanted to make. I thank all of you. I thought your materials were excellent and your written brief was fine. We will treat discussion of political parties as *obiter dictum* because we try to be objective and non-partisan in this committee.

Next, we have a panel of learned and esteemed members of the Canadian Labour Congress. We have Ken Georgetti, President; and Joel Davison Harden, National Representative (Research). From the Canadian Auto Workers Union, we have Lewis Gottheil, Director, Legal Department; and Paul Forder, Director, Government Relations.

Thank you for coming. I think you understand the convoluted nature of how this legislation has unfolded. It is as frustrating to us on the committee and to Parliamentarians, generally, as it is to you. We, in this committee, have taken extraordinary measures to accelerate the process. However, it is what it is.

M. Erlichman : Vous parlez de renégociation. Nous sommes et continuerons d'être en faveur de la négociation. En fait, rien n'empêche un juge d'ordonner de revenir en arrière. Ce qui nous préoccupe, c'est lorsque c'est forcé.

Je pense à un exemple où le syndicat ne voulait pas négocier et formuler des modifications à la convention collective, ce qui a fait couler l'entreprise. Je n'ai jamais vu un tel exemple. Je ne vois pas pourquoi il est nécessaire de donner à un juge le pouvoir extraordinaire de dire : « Voilà ce qui va tuer l'entreprise », alors que ce n'est jamais arrivé.

Mme Hirani : La réponse courte est non. Je ne pense pas que ce soit nécessaire du tout. Je pense que les conventions collectives n'ont pas à être piétinées par les juges. Je pense que la restructuration d'une entreprise ne doit pas nécessairement se faire au détriment des travailleurs. D'autres parties doivent y contribuer. Si un juge doit intervenir, je pense que cela ne doit pas modifier la convention collective, puisqu'il s'agit d'un contrat négocié librement.

Je veux revenir à ce que vous avez dit au sujet du NPD. C'est un projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-281 déposé par l'honorable Pat Martin qui a mentionné cette question en premier. Je ne suis pas d'accord pour dire que cette question figurait au programme des libéraux et des conservateurs. C'est le NPD, avec l'aide des Métallos, qui a attiré l'attention sur cette question. Les néo-démocrates ont fait d'importants efforts pour appuyer et aider les travailleurs de ce mouvement.

Le sénateur Goldstein : C'est vrai que l'honorable Pat Martin a déposé ce projet de loi d'initiative parlementaire, après que nous lui eûmes dit de le faire. Notre comité avait tout d'abord déjà approuvé un plan d'assurance pour les travailleurs.

Cependant, comme je l'ai dit, si vous voulez attribuer le mérite aux néo-démocrates, c'est très bien.

Mme Hirani : Merci.

Le président : Je pense que cette question conclut cette partie de la réunion. Vous avez formulé et fait valoir les arguments que vous souhaitiez présenter. Je vous remercie tous. Vous avez déposé d'excellents documents et de très bons mémoires. Nous allons traiter la discussion sur les partis politiques comme une observation incidente, parce que notre comité se fait un devoir d'être objectif et non partisan.

Notre prochain groupe de témoins comprend des membres éminents et estimés du Congrès du travail du Canada. Nous recevons Ken Georgetti, le président, ainsi que Joel Davison Harden, représentant national (Recherche). Du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, nous recevons Lewis Gottheil, directeur, Services juridiques, ainsi que Paul Forder, directeur, Relations gouvernementales.

Merci d'être ici. Je pense que vous comprenez la nature complexe du projet de loi. C'est frustrant pour les membres du comité et les parlementaires en général, tout comme ça l'est pour vous. Les membres du comité ont pris des mesures toutes spéciales pour accélérer le processus. Toutefois, c'est comme ça.

Two bills now have been through the process and they have had Royal Assent. They need only proclamation. It may have been done, but our message to government is to have them proclaimed. These hearings are designed to fine-tune those bills. We will come up with a further report to be complementary to the government's own review of this framework legislation.

Ken Georgetti, President, Canadian Labour Congress: The bills were proclaimed on December 14 and we are waiting only for the *Canada Gazette* to sign off.

The Chair: Did they receive proclamation as well?

Mr. Georgetti: We are told they did but that they are not in the *Canada Gazette* yet.

We expect some time is required to set up the process. Even this week, I received two calls and emails from workers who have found themselves in that situation and were wondering if there was any protection.

I will start by saying on behalf of the 3.2 million members of the Canadian Labour Congress, thank you for the opportunity to offer our perspective on Bill C-12 and the measures we think will introduce more fairness into bankruptcy law.

I congratulate and thank this committee for helping to ensure the passage of Bill C-12 before Parliament broke this winter. The sooner it is proclaimed, the better. Credit goes to you for your courage to push this legislation through.

Labour groups and bankruptcy professionals urged you to pass this legislation and to consider measures to improve it later. Bill C-12 was the third effort in two years calling for more fairness in bankruptcy law, and you wisely saw this third effort could be scuttled by an imminent federal election and chose action over further delays. That action took courage and our congress, together with all our members and workers in Canada, salute you for that.

A tiny few have whined about Bill C-12 not being perfect. In my 10 years around this place in Ottawa, I would say that perfect legislation is about as likely as no-load RRSPs or light cigarettes; it does not exist.

Your choice to pass this bill was the right one. Your further decision to hold hearings was also important. Our brief sets out three policy recommendations for your attention.

First, it suggests a change to the new Wage Earner Protection Program, WEPP. We think your committee should recommend eliminating this three-month job tenure requirement for the Wage Earner Protection Program. When Davison Harden conducted some research for us, we were surprised to learn

Deux projets de loi ont passé par le processus et ont déjà obtenu la sanction royale. Il ne reste plus qu'à les proclamer. Ça a peut-être déjà été fait, mais notre message au gouvernement en demandait la proclamation. Les audiences visent à mettre au point ces projets de loi. Nous allons rédiger un nouveau rapport afin de compléter l'examen de ce projet de loi important réalisé par le gouvernement.

Ken Georgetti, président, Congrès du travail du Canada : Les projets de loi ont été proclamés le 14 décembre et nous attendons maintenant qu'ils soient publiés dans la *Gazette du Canada*.

Le président : Ont-ils reçu la proclamation également?

M. Georgetti : On nous a dit que oui, mais ils ne sont pas encore publiés dans la *Gazette du Canada*.

Nous pensons qu'il faut du temps pour entamer le processus. Cette semaine seulement, j'ai reçu deux appels téléphoniques et des messages électroniques de travailleurs qui se sont retrouvés dans cette situation et qui se demandaient s'il existait une protection.

Je commencerai par vous remercier, au nom des 3,2 millions de membres du Congrès du travail du Canada, de nous permettre de donner notre point de vue sur le projet de loi C-12 et les mesures qui, selon nous, rendront la législation sur la faillite plus équitable.

Je félicite et remercie le comité d'avoir contribué à l'adoption du projet de loi C-12 par le Parlement avant l'ajournement des Fêtes. Pour ce qui est de la proclamation, le plus tôt sera le mieux. Nous reconnaissons les efforts que vous avez faits pour accélérer l'adoption du projet de loi.

Les syndicats et les experts en faillite vous ont incités à adopter ce projet de loi avant d'envisager des mesures pour l'améliorer. Le projet de loi C-12 constituait la troisième tentative en deux ans pour rendre la législation sur la faillite plus équitable; vous avez, dans toute votre sagesse, vu que ce troisième effort aurait pu être sabordé par des élections fédérales imminentes et vous avez choisi d'agir plutôt que de retarder le processus davantage. Ce geste vous a demandé du courage et notre congrès, de même que tous nos membres et les travailleurs canadiens vous en félicitent.

Quelques personnes se sont plaintes du fait que le projet de loi C-12 n'est pas parfait. Je suis à Ottawa depuis dix ans et je peux vous dire qu'un projet de loi parfait survient aussi souvent que des REER exempts de commission ou des cigarettes légères; ça n'existe pas.

Vous avez fait le bon choix en adoptant ce projet de loi. Vous avez par la suite décidé de tenir des audiences, ce qui est aussi important. Notre mémoire énumère trois recommandations stratégiques à votre intention.

Premièrement, le mémoire propose de modifier le nouveau Programme de protection des salariés, ou PPS. Nous pensons que votre comité devrait recommander l'élimination de la disposition exigeant que la personne ait occupé son emploi pendant trois mois pour être accessible au Programme. Lorsque Davison Harden a

that 7 per cent of Canadian workers have less than three months' job tenure at any time. We think tenure should not matter at all.

When it comes to recovering lost wages and benefits, I do not know how tenure relates to the fact someone is owed money. We believe workers with short job tenure need the protection most. For that reason, this form of job discrimination should be eliminated from the Wage Earner Protection Program.

We also think severance pay should be covered by the Wage Earner Protection Program, and coverage should be increased beyond its current limit of \$2,000 or \$3,000. Workers deserve to receive 100 per cent of their losses for the three-month period that the WEPP covers prior to bankruptcy. Let us face it; it is their money. They earned it, they worked for it and they clearly need government help to recover it. They are vulnerable if they do not receive it.

Our brief does not deal only with changes to the WEPP. It applauds the rejection in Bill C-12 of the U.S. model for corporate bankruptcy, where agreements often are gutted by bankruptcy trustees and judges. It also asks for your support for a policy to promote good jobs and pension security.

Some might say these issues are beyond your mandate. We could not disagree more with that limited thinking. Promoting good jobs and pension security will take the burden off bankruptcy law and the Wage Earner Protection Program. Your support for these measures is crucial to helping working families and bringing our economy back on track.

This point is not only true empirically. I do not want the human beings, the Canadian citizens impacted by corporate bankruptcy, to be lost in a pile of dense research. For that reason, in the time I have left, I want to talk to you about Ray Bekaris.

His story was captured in a CBC documentary that aired on November 15, 2004. Ray and his wife, Marilyn, live in Hamilton, Ontario. For 27 years, Ray worked at Cold Metal Products, a company that rolled steel for clients like the Royal Canadian Mint and other major metal manufacturers.

The work was hard and dirty, 12-hour shifts, but Ray was told when he was a young man that the payoff would be decent wages for life and a good pension on retirement. In 2003, Cold Metal Products went bankrupt. All of a sudden, 200 well-paying jobs disappeared.

réalisé des recherches pour nous, nous avons été étonnés d'apprendre que 7 p. 100 des travailleurs canadiens travaillent moins de trois mois au même endroit, à quelque moment que ce soit. Nous pensons que la durée de l'emploi ne devrait pas être importante.

Pour ce qui est du recouvrement des salaires et prestations perdus, je ne vois pas le lien entre la durée de l'emploi et la dette d'une personne envers une autre. Selon nous, les travailleurs dont la durée de l'emploi est la plus courte sont ceux qui ont besoin du plus de protection. C'est pour cette raison que ce type de discrimination au travail devrait être éliminé du Programme de protection des salariés.

Nous pensons également que les indemnités de départ devraient être couvertes par le Programme de protection des salariés et que la couverture devrait être augmentée pour dépasser sa limite actuelle de 2 000 \$ ou de 3 000 \$. Les travailleurs méritent de recevoir 100 p. 100 de leurs pertes pendant la période de trois mois que le Programme couvre avant la faillite. Rendons-nous à l'évidence; c'est leur argent. Ils l'ont mérité, ils ont travaillé pour le gagner et ils ont clairement besoin du gouvernement pour le récupérer. Ils sont vulnérables s'ils ne le reçoivent pas.

Notre mémoire ne parle pas des changements à apporter au Programme de protection des salariés. Il applaudit le rejet, dans le projet de loi C-12, du modèle américain de faillite des entreprises, selon lequel les accords sont souvent éviscérés par les juges et les administrateurs de faillites. Il demande également votre appui en vue d'élaborer une politique de promotion des bons emplois et de la sécurité des pensions.

Certains allégueront que ces questions vont au-delà de votre mandat. Nous sommes tout à fait en désaccord avec ces idées étroites. La promotion des bons emplois et de la sécurité des pensions diminuera le fardeau qui pèse sur la législation sur les faillites et le Programme de protection des salariés. Il est essentiel que vous appuyiez ces mesures pour aider les familles de travailleurs et ramener notre économie sur la bonne voie.

Cet argument n'est pas seulement vrai du point de vue empirique. Je ne veux pas que des êtres humains, les citoyens canadiens touchés par les faillites des entreprises, se perdent dans une pile de recherches denses. C'est pour cette raison que je vous parlerai, pendant le reste du temps qui m'est imparti, de Ray Bekaris.

Son histoire a été relatée dans un documentaire de la CBC diffusé le 15 novembre 2004. Ray et sa femme Marilyn vivent à Hamilton, en Ontario. Ray a travaillé pendant 27 ans pour Cold Metal Products, une entreprise d'acier laminé dont les clients incluent la Monnaie royale canadienne et d'autres importants fabricants de produits en métal.

Ray travaillait fort et se salissait pendant ses quarts de travail de 12 heures; lorsqu'il était un jeune homme, on lui avait dit qu'il serait récompensé par des salaires décents pendant toute sa vie ainsi qu'une bonne pension à sa retraite. En 2003, Cold Metal Products a fait faillite. Soudainement, 200 emplois bien rémunérés ont disparu.

Soon after the plant closed, Ray and his co-workers suffered another critical blow. They found out their pension was only half funded, and their pension benefits would be slashed through the corporate bankruptcy proceedings. Many long service workers like Ray, expecting pensions of about \$2,000 per month — \$24,000 a year — received half that amount. As a result, they were forced to find work elsewhere at reduced wages. After 27 years of hard work, Ray, at the age of 61, was forced to go back to working 12-hour shifts, this time making egg cartons at a different factory.

Sadly, his story is not unique. We lost over 300,000 family-supporting, manufacturing and resource sector jobs since 2002, where workers who were able to support their family on their wages found themselves barely able to support themselves on their new salaries. In most cases, workers and retirees have faced reduced pension and health benefits because of employer underfunding. Sometimes these benefits have been lost entirely.

After the company executives and deep-pocketed creditors picked the carcass of these bankrupt employers, there was not enough left to fulfill the lost wages and pension benefits for the employees. When banks and deep-pocketed lenders say they bear all the risk in corporate bankruptcy, I want you to remember Ray and Marilyn Bekaris. Think about the risk they face and the consequences they were required to bear themselves.

I would like you to support a national pension benefits guarantee fund to help people like Ray and Marilyn and the thousands of people in their situation. We would like you to support an active labour market policy that can help them retire in dignity, offer good jobs to their children and grandchildren and give those families the support and respect they deserve as Canadians.

I want you to think about what it is like to need critical medical care and have benefits cut off from you and your family. That situation happens in this country every day, sadly. I want you to think about the impact of today's manufacturing crisis on those Canadian communities. There is pain and suffering in this country from coast to coast. Not only do workers lose their jobs, but in these one-industry towns, they lose their principal asset, their homes, which have no value. Nobody wants to live there anymore because there are no jobs.

Unless you are swayed by these so-called believers, the free marketers — those who say that government should not interfere in the economy — I remind you about what happened last August during the bankers' crisis. On August 16 and 17 of last year, the

Peu après la fermeture de l'usine, Ray et ses collègues de travail ont reçu un autre rude coup. Ils ont découvert que leur pension n'était financée qu'à moitié et que leurs prestations de retraite seraient réduites pendant les procédures de faillite de l'entreprise. Bon nombre de travailleurs ayant plusieurs années de service comme Ray s'attendaient à recevoir des pensions d'environ 2 000 \$ par mois — 24 000 \$ par année — mais n'ont reçu que la moitié de ce montant. Par conséquent, ils se sont vus forcés de trouver du travail ailleurs, à des salaires moindres. Après 27 ans de dur labeur, Ray, 61 ans, s'est vu forcé de reprendre les quarts de travail de 12 heures; il fabriquait des contenants d'œufs dans une usine différente.

Malheureusement, il n'est pas le seul dans cette situation. Depuis 2002, nous avons perdu plus de 300 000 emplois dans le secteur des ressources et le secteur manufacturier dont les travailleurs qui étaient en mesure de faire vivre leurs familles grâce à leur salaire se retrouvaient dans une situation où ils étaient à peine en mesure de subvenir à leurs besoins avec leur nouveau salaire. Dans la plupart des cas, les travailleurs et les retraités ont fait face à une réduction de leurs prestations de retraite et d'assurance santé en raison du sous-financement des employeurs. Parfois, ces prestations ont été perdues entièrement.

Après que les directeurs de l'entreprise et les créanciers riches se furent attaquer à la carcasse des employeurs en faillite, il ne reste pas suffisamment d'argent pour combler les pertes de salaire et de prestations de retraite des employés. Lorsque les banques et les riches prêteurs disent qu'ils assument tous les risques en cas de faillite, je veux que vous vous souveniez de Ray et Marilyn Bekaris. Pensez au risque auquel ils font face et aux conséquences qu'ils ont dû subir.

J'aimerais que vous appuyiez la création d'un fonds national garantissant les prestations de retraite pour aider les gens comme Ray et Marilyn ainsi que les dizaines de milliers de personnes qui se retrouvent dans leur situation. Nous aimerions que vous appuyiez l'établissement d'une politique active du marché du travail qui pourrait les aider à prendre leur retraite dignement, offrir de bons emplois à leurs enfants et à leurs petits-enfants et donner à ces familles l'appui et le respect qu'ils méritent, à titre de Canadiens.

Je veux que vous pensiez à ce que cela représente d'avoir besoin de soins médicaux essentiels et de voir les prestations de votre famille réduites. Malheureusement, cette situation survient chaque jour au pays. Je veux que vous pensiez aux répercussions de la crise actuelle que subit le secteur manufacturier sur ces collectivités canadiennes. Dans notre pays, d'un océan à l'autre, des gens souffrent. Non seulement les travailleurs perdent-ils leurs emplois, mais ceux qui vivent dans des villes mono-industrielles, perdent aussi leur bien principal, leur maison, qui n'a plus aucune valeur. Personne ne veut plus vivre dans ces villes parce qu'il n'y a pas d'emplois.

À moins que vous ne soyez influencés par ces soi-disant partisans du marché libre — ceux qui disent que le gouvernement ne devrait pas s'ingérer dans l'économie — je vous rappelle ce qui s'est passé en août dernier pendant la crise touchant les banquiers.

Bank of Canada spent over \$720 million of our money to bail out these people who were up to their eyeballs in that stuff called asset-backed commercial paper.

Despite predictions that the U.S. subprime mortgage crisis would not happen, it made its impact here at home and we are still feeling it. We have since let 10 banks, led by Priddy Crawford, create their own escape hatch after making bad gambles with other people's money. Even governments have written down huge amounts and lost assets. That money could have been used to secure pensions and benefits. It could have built bridges and hospitals or trained workers with new skills.

Last summer, there was a rapid response to a bankers' crisis. Now it is time to see the same commitment for working families. There is a crisis out there. We are losing our economic security and our middle class because people are not paying attention to our economy. The next time you hear someone say that it cannot happen, tell them this: If it is good enough for the bankers, it is good enough for Canadian citizens who have worked for wages too.

Thank you for inviting us here today. Once again, I congratulate you for ensuring Bill C-12 was passed. You did the right thing. Now we must build on Bill C-12's positive step forward. That requires some technical changes, but also some far-sighted reforms. We need that kind of vision for Ottawa for the 21st century and I encourage you to embrace it.

Lewis Gottheil, Director, Legal Department, Canadian Auto Workers Union (CAW-Canada): We also thank you for inviting us and giving us this opportunity to make submissions. CAW, as we mentioned in our brief, represents 260,000 workers across Canada in every province and territory, and in almost every sector in the private economy. Not all of the 260,000 are auto workers. We wish it were so but, unfortunately, that is not the case. We represent workers in a broad range of sectors.

The Chair: For the information of our viewers, the CLC is a kind of umbrella organization with a few million members.

Mr. Georgetti: We have 3.2 million members among 68 affiliated unions.

The Chair: Would your members be among that total and likewise the steelworkers, machinists and aerospace workers?

Mr. Georgetti: Yes.

The Chair: We note that 50,000 members from the International Association of Machinists and Aerospace Workers, IAMAW, and 280,000 from the United Steelworkers come to you.

Les 16 et 17 août derniers, la Banque du Canada a dépensé plus de 720 millions de dollars pour secourir ceux qui se trouvaient embourbés jusqu'au cou dans ce que l'on appelle les papiers commerciaux adossés à des actifs.

En dépit des prédictions selon lesquelles il n'y aurait pas de crise américaine du marché hypothécaire à risque, nous en avons ressenti les effets ici et nous continuons de le faire. Depuis, nous avons laissé dix banques, menées par Priddy Crawford, créer leur propre sortie de secours après avoir pris de mauvais risques avec l'argent des autres. Même les gouvernements ont déprécié d'énormes montants et perdu des actifs. Cet argent aurait pu être utilisé pour mettre des pensions et des prestations à l'abri. Il aurait pu permettre de construire des ponts et des hôpitaux ou de former des travailleurs dans de nouveaux domaines.

L'été dernier, il y a eu une réaction rapide à la crise des banques. Il est maintenant temps de voir le même engagement envers les familles de travailleurs. Il y a une crise. Nous perdons notre sécurité économique et notre classe moyenne parce que personne ne fait attention à notre économie. La prochaine fois où vous entendrez quelqu'un vous dire que c'est impossible, répondez-leur que si c'est assez bon pour les banques, c'est assez bon pour les citoyens canadiens qui ont travaillé pour gagner leur salaire.

Merci de nous avoir invités aujourd'hui. Encore une fois, je vous félicite d'avoir veillé à l'adoption du projet de loi C-12. Vous avez bien agi. Nous devons maintenant mettre à profit les initiatives positives du projet de loi C-12. Pour ce faire, il faut apporter des changements techniques, mais également des réformes visionnaires. Au XXI^e siècle, à Ottawa, nous avons besoin d'une telle vision et je vous encourage à l'adopter.

Lewis Gottheil, directeur, Services juridiques, Syndicat des travailleurs unis de l'automobile (TCA-Canada) : Nous aussi vous remercions de nous avoir invités et de nous donner cette occasion de présenter nos mémoires. Comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire, les TCA représentent 260 000 travailleurs partout au Canada, dans chaque province et territoire, et dans presque chaque secteur de l'économie privée. Nos 260 000 membres ne sont pas tous des travailleurs de l'automobile. Nous aimerions que ce soit le cas, mais malheureusement, ça ne l'est pas. Nous représentons des travailleurs d'une vaste gamme de secteurs.

Le président : À titre d'information pour nos téléspectateurs, le CTC est un organisme cadre qui compte quelques millions de membres.

M. Georgetti : Nous comptons 3,2 millions de membres, répartis dans 68 syndicats affiliés.

Le président : Est-ce que vos membres figurent dans ce total, avec les métallos, les machinistes et les travailleurs de l'aérospatiale?

M. Georgetti : Oui.

Le président : Nous notons que 50 000 membres de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, l'AIMTA, et 280 000 membres des Métallurgistes unis se tournent vers vous.

Mr. Gottheil: We make six basic points in our brief and in my remarks, I will reiterate the six key points.

First, Bill C-12 is a good start on the path to legislative reform in the area of insolvency law, but more progress must be made for unionized and non-unionized employees in Canada. Second, the Wage Earner Protection Program should be improved by expanding the definition of “wages” to include severance pay and termination pay. Third, the \$3,000 ceiling on unpaid wage claims under the Wage Earner Protection Program should be revised upward. I suggest, as a proposition for review and discussion, that whatever dollar figure might be identified in the future, it may be wise to put that figure in the regulations so it can be revised upward from time to time without necessarily returning to Parliament to do so. Clearly, the \$3,000 limit, in our view, is insufficient.

Fourth, the workers’ super priority regarding their claim for wages, as against certain assets of the bankrupt company, should likewise cover termination pay and severance pay. In a manner similar to the Wage Earner Protection Program, the Bankruptcy and Insolvency Act should mandate the creation of a national pension benefit insurance program, which would contribute to and address pension funding deficiencies upon insolvency or bankruptcy.

It is our view that a common thread underlines and underpins these points. It bears identifying and repeating. We submit that workers who are employed and then terminated by an insolvent employer have an increased personal, human vulnerability because of the failure of the business or service at their workplace — more so, I dare say, than bankers, corporate landlords, other institutional suppliers or lenders. For employees, loss of employment generally means they have no other way of supporting themselves and their families until they are able to find other work. Frequently, that other work is at a lower level of pay and a lower level of benefits. Workers start out with no seniority and generally with inferior working conditions, all of these conditions compared to the jobs they previously occupied. For retirees and those close to retirement, the vulnerability I speak of is amplified because, at that stage, it is much tougher to find alternative employment.

Institutional lenders and other corporations generally carry a more diverse range of loans and have a more diverse range of clientele. A default pertaining to one client in a particular lending relationship should not have a material impact on the bank or institutional lenders’ prospects in the mid to long term.

Moreover, in the course of a banking or lending relationship between a lender and an employer, the lender has the means to analyze the risks associated with the loan in question, whereas workers begin employment in a shop or a workplace and put in anywhere from 5 to 15 years perhaps. At 15 years, it is inconceivable to say that a worker can sit down and analyze the prospects of continued employment in the same way that a lender can analyze the prospects of a loan and make adjustments to the

M. Gottheil : Nous formulons dans notre mémoire six points essentiels que je reprendrai dans mes remarques.

Premièrement, le projet de loi C-12 est un bon point de départ en vue d’une réforme des lois sur l’insolvabilité. Mais il faut réaliser plus de progrès pour les employés syndiqués et non du Canada. Deuxièmement, il faudrait améliorer le Programme de protection des salariés en élargissant la définition de « salaire » afin d’y inclure les indemnités de départ et de cessation d’emploi. Troisièmement, il faut réviser à la hausse le plafond de 3 000 \$ sur les réclamations pour salaire impayé, au titre du Programme de protection des salariés. Je suggère que, quel que soit le montant chiffré qu’on choisira à l’avenir, il serait bon d’envisager la possibilité de le faire figurer dans les règlements, afin qu’il puisse être revu à la hausse de temps à autre, sans nécessairement s’adresser au Parlement à cet effet. Quant à la limite de 3 000 \$, elle est manifestement insuffisante, selon nous.

Quatrièmement, la super priorité des réclamations salariales des travailleurs, à déduire de certains avoirs de la société en faillite, devrait inclure les indemnités de départ et de cessation d’emploi. Comme le fait le Programme de protection des salariés, la Loi sur la faillite et l’insolvabilité devrait rendre obligatoire la création d’un programme d’assurance des prestations de retraite, qui contribuerait au financement des fonds de pension et remédierait aux lacunes, en cas d’insolvabilité ou de faillite.

Ce sont des points qui relèvent d’un même raisonnement, qu’il est bon d’énoncer et de répéter : selon nous, des travailleurs employés puis licenciés par un employeur insolvable sont mis dans une situation de vulnérabilité personnelle et humaine accrue, du fait de l’échec de l’entreprise ou des services sur le lieu de travail. J’oserais dire qu’ils sont plus vulnérables que des banquiers, des sociétés propriétaires d’immeubles ou d’autres fournisseurs et prêteurs institutionnels. En effet, un employé qui perd son emploi n’a généralement pas d’autre moyen de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille quand il ou elle n’a pas trouvé d’autre emploi. Qui plus est, cet autre emploi est souvent moins bien payé, et comporte moins d’avantages. Pour les travailleurs, c’est un nouveau départ sans ancienneté et, généralement, dans des conditions de travail inférieures à celles de l’emploi occupé auparavant. Pour les personnes à la retraite et sur le point de la prendre, la vulnérabilité est encore accrue parce que, à ce stade, il est beaucoup plus difficile de trouver un autre emploi.

Les prêteurs institutionnels et les autres sociétés offrent généralement des prêts plus diversifiés et leur clientèle est plus diverse. En principe, le fait qu’un client ayant contracté un prêt manque à ses engagements ne devrait pas avoir de répercussion significative sur les perspectives économiques de la banque ou du prêteur institutionnel à moyen ou long terme.

Qui plus est, dans le cadre des rapports établis avec l’employeur, le banquier ou le prêteur a les moyens d’analyser les risques liés au prêt en question, tandis que les travailleurs commencent à travailler quelque part et y restent peut-être de 5 à 15 ans. Après 15 ans d’emploi, il est inconcevable d’affirmer qu’un travailleur peut analyser ses chances de maintenir son emploi de la même façon qu’un prêteur peut analyser les risques associés à un prêt et en modifier les conditions avant de

conditions of the loan before making the commitment to it. A worker has made the commitment in terms of sweat, effort and dedication to the employer. A worker does not have the option of spreading out the risk or engaging in a diverse range of relationships. At best, a worker might have a second part-time job, which is difficult if the worker has a family to look after.

The employment relationship is a dependent one in that the worker and the employer do not have an equal relationship because the employee is dependent upon the employer. This unequal power relationship has been recognized many times in the courts and elsewhere, and it has a true meaning. Even with a union in a workplace that can bargain a collective agreement, the employer retains a plenary set of prerogatives and rights that includes the right to set what products will be produced, where they will be engineered and produced, how they will be sold, how they will be marketed et cetera. These key factors demonstrate that the worker is in a position of vulnerability.

The realization of that principle underpins our view that there must be improvements in the area of the Wage Earner Protection Program, the super-priority and pension security.

I will digress for a moment to say that, as Mr. Georgetti mentioned a moment ago, I cannot think of a better time to address urgent improvements. We say there is a crisis in manufacturing in this country; and it is a true crisis. We might not see it in downtown Toronto if we work in one of the high towers but in mid to small workplaces across this country and in Toronto, there is a true crisis in manufacturing due to the high value of the Canadian dollar and other factors.

Only last week, our union was involved in a terrible situation in Kitchener with a company called Ledco. Sixty employees worked in the shop where some had as much as 35 to 40 years of seniority. On Wednesday, January 24, 2008, the employer locked them out. Our union filed an application for an illegal lockout with the Ontario Labour Relations Board, OLRB. I say "lockout" because the employer said to the workers individually in a captive audience meeting that if they did not agree to certain changes, Ledco would shut its doors. The application for illegal lockout was made to the OLRB on January 24. Three hours later, the employer made an assignment in bankruptcy without notice to the union.

In a flash, the workers, some of them with 35 to 40 years of seniority, learned that they were out of work. They have not been paid the three days of wages owing due to how the pay period fell. There was no severance and no termination pay. They are out of work in Kitchener and literally alone. Something is fundamentally wrong with a situation where people can put in 35 years of their lives and then in a moment, see their working future so harmed.

Someone with five years might find another job. It is unlikely they can find the kind of job in the manufacturing sector that would compare to the job they had at Ledco, where they were paid between \$20 and \$25 per hour. For someone with 30 years

l'accorder. Un travailleur engage sa sueur, son effort et son dévouement à l'employeur. Un travailleur n'a pas la possibilité de répartir le risque ou d'avoir toute une gamme de liens d'emploi. Au mieux, un travailleur pourrait avoir un second emploi à temps partiel, à supposer qu'il n'ait pas de responsabilité familiale.

La relation d'emploi est conditionnelle en ce sens qu'elle n'est pas égale entre l'employeur et l'employé, parce que l'employé dépend de l'employeur. Les tribunaux et d'autres instances ont reconnu à plusieurs reprises le caractère inégal de ce rapport de forces, qui a de vraies répercussions. Même s'il existe dans les lieux de travail un syndicat qui peut négocier une convention collective, l'employeur conserve tout un ensemble de droits et de prérogatives, dont celui de choisir les produits qu'il produira, le lieu où ils seront conçus et produits, la façon dont ils seront vendus, leur commercialisation, et cetera. Ces facteurs clés montrent que le travailleur est dans une position vulnérable.

C'est l'application de ce principe qui nécessite, selon nous, des améliorations dans le Programme de protection des salariés, la super-priorité et la sécurité de la retraite.

Permettez-moi une parenthèse pour souligner, comme l'a fait M. Georgetti il y a un instant, combien le moment est bien choisi pour envisager ces améliorations urgentes. Nous estimons que le secteur manufacturier du Canada est en crise et que la crise est véritable. On ne s'en aperçoit peut-être pas dans le centre-ville de Toronto, si l'on travaille dans l'une des grandes tours, mais ailleurs à Toronto et partout au pays, dans les petites et moyennes entreprises, il existe vraiment une crise du secteur manufacturier, du fait de l'appréciation du dollar canadien et d'autres facteurs.

Prenez ce qui s'est passé la semaine dernière encore. Notre syndicat a affronté à Kitchener une situation terrible impliquant une société du nom de Ledco. Soixante employés travaillaient dans l'atelier, certains depuis 35 ou 40 ans. Le mercredi 24 janvier 2008, l'employeur leur a fermé ses portes. Notre syndicat a déposé une demande de déclaration de lock-out illégal auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario, la CRTO. Je parle de « lockout », parce que l'employeur a dit aux travailleurs, individuellement, lors d'une réunion avec un auditoire captif, que Ledco fermerait ses portes, sauf s'ils consentaient à certains changements. La demande de déclaration de grève illégale a été déposée auprès de la CRTO le 24 janvier. Trois heures plus tard, l'employeur a procédé à une cession des biens en vertu de la Loi sur la faillite, sans préavis au syndicat.

D'un coup, ces travailleurs dont certains avaient 35 ou 40 ans d'ancienneté, ont appris qu'ils étaient au chômage. On ne leur avait pas payé trois jours de salaire dus, vu comment tombait la période de paie, ils n'ont pas d'indemnité de départ ni de cessation d'emploi. Ils sont sans emploi à Kitchener et entièrement livrés à leurs propres moyens. Il est profondément anormal que des gens puissent consacrer 35 ans de leur vie à un emploi et voir leur avenir anéanti ainsi.

Quelqu'un qui a passé cinq ans dans la société trouvera peut-être un autre emploi, mais sans doute pas un emploi dans le secteur manufacturier rapportant de 20 \$ à 25 \$ de l'heure, comme celui chez Ledco. Une personne ayant 30 ans d'expérience

of experience, it will be difficult to find active employment. The moment is now because the crisis is upon us now, and we encourage the committee to move forward.

I wish to make a couple of specific points about severance and termination pay. I underline that severance pay is an earned entitlement. It is something workers earn day by day as they do the job. In certain circumstances, when they are terminated, the pay is provided to them not as a gratuity nor as a bonus, but in recognition of the contribution they made. When they leave that job they lose those benefits associated with seniority and service. They start back at zero in a junior position without the related benefits, so severance pay is there to recognize that loss.

Other jurisdictions in Europe, for example, recognize severance and termination pay as part of the wages to be protected and remedied upon insolvency. For example, on page 9 of our brief, we make reference to France, which has a wage guarantee insurance program established in 1973. The program covers compensation in lieu of notice or what we call termination pay.

The International Labour Organization, ILO, has the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention. It states that workers' severance pay should be accorded privileged status upon insolvency. On page 10 of our brief, we refer to other jurisdictions in Europe that are moving in the same vein to recognize severance and termination pay.

In Canada, we are debating the issue. I trust we are moving on the issue, but we are not there yet. That is why we ask you to cast an eye to other jurisdictions similar to ours so that we may see our way forward to recognizing the workers' right to protection for severance and termination pay. These industrial jurisdictions are in the competitive world economy and have relationships with banks and institutional lenders, as we do.

On pages 11 to 14 of our brief, we deal with the issue of pension fund deficiencies or pension income security. It is generally recognized that pension benefits are seen as deferred compensation; they are benefits earned in the present, but paid in the future.

I mentioned earlier and it bears repeating, there can be no more vulnerable person than a retired worker or one close to retirement who, due to age or health, finds it difficult to find another source of employment income.

They have fulfilled their end of the bargain and then as the bargain provides, they wait down the road for their payback. If an employer, due to insolvency, is unable to fulfill that

aura du mal à trouver un emploi effectif. C'est pourquoi le moment est bien choisi et nous encourageons le comité à aller de l'avant parce que c'est maintenant que la crise se fait sentir.

J'aimerais faire une ou deux remarques spécifiques au sujet des indemnités de départ et de cessation d'emploi. Je souligne que les indemnités de départ sont un droit mérité, quelque chose que des travailleurs gagnent jour après jour, en faisant leur travail. Dans certaines circonstances, quand on met fin à leur emploi, la rémunération leur est fournie, pas comme pourboire ni bonus, mais en reconnaissance de leur contribution. Quand ces travailleurs quittent leur travail, ils perdent les prestations liées à l'ancienneté et au service; ils repartent à zéro dans une position subalterne. Quand ces travailleurs quittent leur emploi, ils perdent les avantages associés à l'ancienneté et aux années de service. Ils repartent au bas de l'échelle dans un poste subalterne sans prestations afférentes. C'est cette perte que reconnaissent les indemnités de départ.

D'autres pays d'Europe, par exemple, assimilent l'indemnité de départ et de fin d'emploi aux salaires devant être protégés et versés au moment de la déclaration d'insolvabilité. Par exemple, à la page 10 de notre mémoire, nous citons l'exemple de la France où un programme d'assurance garantie des salaires a été créé en 1973. Le programme couvre l'indemnité de préavis, l'équivalent de notre indemnité de fin d'emploi.

L'Organisation internationale du travail, l'OIT, a la convention sur la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. La convention prévoit un statut privilégié pour l'indemnité de départ des travailleurs en cas d'insolvabilité. À la page 11 de notre mémoire, nous citons le cas d'autres pays d'Europe qui envisagent de traiter l'indemnité de départ et de fin d'emploi de la sorte.

Au Canada, nous réfléchissons encore à la question. Certes, les choses évoluent mais nous n'avons pas encore atteint l'objectif. Voilà pourquoi nous vous conseillons de regarder ce qui se passe dans des pays semblables au nôtre afin que nous puissions progresser dans la voie de la reconnaissance du droit des travailleurs à une protection de leur indemnité de départ et de fin d'emploi. Tout comme nous, ces pays industrialisés évoluent dans un contexte de concurrence économique mondiale et ont des rapports avec les banques et les institutions de prêts.

Aux pages 12 à 15 de notre mémoire, nous traitons des lacunes des fonds de pension ou de la sécurité du revenu de pension. En général, on s'accorde à dire que les prestations de pension sont une rémunération différée. Ce sont des prestations gagnées dans le présent mais versées dans l'avenir.

Je l'ai dit tout à l'heure mais il est bon de le répéter : personne n'est plus vulnérable qu'un travailleur à la retraite ou un travailleur près de la retraite qui, en raison de son âge ou de sa santé, a de la difficulté à trouver une autre source de revenu d'emploi.

Les travailleurs qui sont dans ce cas-là ont exécuté leur partie du contrat et tel que prévu par le contrat, ils s'attendent à être indemnisés plus tard. En cas d'insolvabilité, si un employeur ne

bargain, then I suggest, Canadian society as a whole, must step in and address the trust, if you will, that has been broken.

It can be done through taxation in ways that focus upon the appropriate community or segment of the economy that pays the tax to support that fund. In Ontario, we have experience with a Pension Benefits Guarantee Fund in our Pension Benefits Act. It provides that certain limited benefits defined up to three years before insolvency will be protected. Funding will be provided for the benefits that were defined to be available.

This idea is implemented in Canada now. It is something in which Canadians across the country should participate and, with the necessary cooperation with provincial authorities, it is something we owe to retirees in Canada.

The Chair: Thank you for two excellent presentations.

Senator Ringuette: I appreciate the tables that you provided at the end of your brief on page 12 with regard to the three-month tenure. The numbers speak for themselves.

When the officials were before this committee, they said that the three-month tenure was in the bill to eliminate the possibility that an employer might hire family members and so forth in the last few months of the company's operations to provide entitlement to the provisions of Bill C-12. However, looking at the numbers you provide, your comments are well justified.

The other issue is pensions. I think the federal government is in a position to have measures, not within the Bankruptcy and Insolvency Act, but within the Canada Revenue Agency Act to have severe penalties when an employer — a corporation — files their income tax. If the employer provision is not within the income tax act or their fiscal statement, it is not provided.

This situation causes not only heartache and financial distress for employees, it also costs the federal and provincial governments money in regard to additional income they must provide and a loss in taxes. In regard to your comments about the pension situation, have you looked into this option?

Mr. Gottheil: We have not, in terms of any amendments to statutes such as the Canada Revenue Agency Act. If I understand you correctly, you suggest that if an employer fails to meet the proper funding requirements from time to time —

Senator Ringuette: On a yearly basis.

Mr. Gottheil: Yes, or in a timely way, that we use a statute like the Canada Revenue Agency Act to penalize that employer to ensure a deterrent and perhaps as well to generate funds.

No, we have not gone there for this reason: Generally speaking, oversight and regulation of pensions for most workplaces in Canada is under provincial jurisdiction. For

peut pas respecter son engagement, selon moi, l'ensemble de la société canadienne doit intervenir pour prendre le relais de cet engagement rompu.

Cela pourrait être fiscalisé en ciblant la collectivité ou le secteur de l'économie intéressé qui verserait un impôt pour alimenter le fonds. En Ontario, la Loi sur les prestations de retraite prévoit un fonds de garantie des prestations de retraite, moyennant quoi certaines prestations limitées déterminées sont protégées jusqu'à trois ans avant l'insolvabilité. On financera les prestations déterminées disponibles.

La notion a cours au Canada actuellement. Les Canadiens à l'échelle du pays devraient y adhérer et les autorités provinciales apporter la coopération nécessaire car nous le devons bien aux retraités canadiens.

Le président : Merci de vos deux excellents exposés.

Le sénateur Ringuette : Je vous remercie pour le tableau qui figure à la page 11 de votre mémoire et qui fournit des chiffres sur les travailleurs qui ont moins de trois mois de service. Ces chiffres sont éloquentes.

Quand les fonctionnaires ont témoigné devant le comité, ils ont dit que la limite de trois mois de service figurait dans le projet de loi pour enrayer la possibilité qu'un employeur embauche des membres de sa famille durant les quelques mois précédant la faillite afin de tirer partie des dispositions du projet de loi C-12. Toutefois, vu les chiffres que vous fournissez, vos arguments sont tout à fait fondés.

Autre question : les pensions. Je pense que le gouvernement fédéral dispose des moyens, non grâce à la Loi sur la faillite et l'insolvabilité mais à la Loi sur l'Agence de revenu du Canada, d'imposer des sanctions lourdes à un employeur — une société — si quand il fait sa déclaration d'impôt, la réserve ne respecte pas les dispositions de la Loi de l'impôt ou n'est pas prévue dans ses états financiers.

Dans de tels cas, non seulement les employés sont désemparés et démunis financièrement, mais les gouvernements provincial et fédéral doivent éponger les revenus manquants et le manque à gagner fiscal. Dans votre analyse de la situation des pensions, avez-vous étudié cette possibilité?

M. Gottheil : Non, nous n'avons pas songé à des modifications aux dispositions législatives comme celles de la Loi sur l'Agence de revenu du Canada. Si j'ai bien compris votre argument, vous préconisez que l'employeur qui ne respecte pas les exigences fixées pour la réserve, de temps à autre...

Le sénateur Ringuette : Tous les ans.

M. Gottheil : Oui, ou en temps opportun. Vous préconisez que la Loi sur l'Agence de revenu du Canada par exemple prévoit une sanction dissuasive que risquerait un employeur et que cela permettrait d'alimenter le fonds.

Nous ne l'avons pas fait pour la raison suivante : De façon générale, la surveillance et la réglementation des régimes de pension de la plupart des employeurs au Canada sont de

example, in Ontario, the Pension Benefits Act has a number of rules about funding, et cetera.

The point we make in our brief, as you have correctly pointed out, is that there should be at least two avenues of approach here. First, there must be strict and aggressive regulatory oversight. However, we realize that regulatory oversight is generally in the hands of the province. We must make sure that actuarial reports are submitted on time. We must ensure if there is a sense of pending insolvency or difficulty with an employer, that if the rules say every three years for actuarial reports, it should be every year. There must be increased vigilance.

Our point is as follows. When, regrettably, the situation tips into insolvency, the federal law steps in. We think under the federal law pertaining to insolvency, Parliament would have the jurisdiction to say, "When there is a bankruptcy, we now have established a broadly-based pension benefit guarantee fund that, in the case of insolvency, will ensure certain minimums at least are respected, if not all the benefits of the retirees. We owe that guarantee to Canadian workers and retirees, whether in Newfoundland and Labrador, Southern Ontario, Alberta or wherever."

We have the model in Ontario and we can expand that. We have had terrible situations, for instance, in Amherstburg, Ontario, with a company called General Chemical. The workers lost about one-third of the pension benefits they thought they would have. We appreciate that General Chemical became insolvent but do we not owe the workers who contributed to the prosperity of that company and community something better in their retirement years?

Paul Forder, Director, Government Relations, Canadian Auto Workers Union (CAW-Canada): I would like to add to that. It is important where the provinces do not have adequate funding, such as maybe New Brunswick. In Nackawic, New Brunswick, almost 25 per cent of the population was put out of work when they went bankrupt to themselves in an offshore company. The same occurred with General Chemical. An offshore, United States-based company went bankrupt to itself. Those workers not only lost 35 per cent of their pension, as Mr. Gottheil alluded to, they lost their entire benefit package.

Imagine this: You are sitting at home and you receive a call. Heaven help us if this ever happens to us but as the baby boomers age, it will happen more often. Regardless, you receive a call from the nursing home to pick up your wife because you no longer have benefit coverage. The company notified them your benefits have been cancelled. You go to fill a heart medicine prescription but cannot because you do not have any coverage. You now must pay \$300 a month in one case, and \$500 a month in another for this same medication. When you

compétence provinciale. Par exemple, en Ontario, la Loi sur les prestations de pension dicte certaines règles sur la capitalisation, et cetera.

Ce que nous disons dans notre mémoire, et vous l'avez rappelé à juste titre, c'est que la question devrait être abordée sous deux angles en l'occurrence. Tout d'abord, il faut un système de surveillance et de réglementation musclé et strict. Toutefois, nous nous rendons bien compte que cet aspect relève de façon générale de la province. Nous devons veiller à ce que les rapports actuariels soient déposés en temps utile. En outre, s'il y a menace d'insolvabilité ou de difficulté chez un employeur, les rapports actuariels devant être fournis tous les trois ans le seraient annuellement. Il faut être plus vigilant.

Voici notre argument. Malheureusement, quand il y a insolvabilité, la loi fédérale intervient. Selon nous, les lois fédérales concernant l'insolvabilité devraient permettre au palier fédéral d'intervenir. Le Parlement affirmerait : « En cas de faillite, il existe désormais un fonds de garantie des prestations de retraite établi de façon générale pour que, en cas d'insolvabilité, les retraités puissent compter sur des sommes minimum, à défaut des prestations auxquelles ils ont droit. Nous devons cette garantie aux travailleurs et aux pensionnés canadiens, qu'ils habitent à Terre-Neuve-et-Labrador, dans le sud de l'Ontario, en Alberta ou ailleurs. »

Le modèle ontarien existe et il peut être adapté ailleurs. Il y a eu des cas effrayants, par exemple, à Amherstburg en Ontario, où les travailleurs d'une compagnie appelée General Chemical ont perdu environ un tiers des prestations de pension qu'ils espéraient toucher. Nous comprenons bien que General Chemical est devenu insolvable mais nous posons la question : les travailleurs qui ont contribué à la prospérité de cette compagnie et de la collectivité ne méritent-ils pas un sort meilleur pendant leurs années de retraite?

Paul Forder, directeur, Relations gouvernementales, Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile (TCA-Canada) : Je voudrais ajouter quelque chose ici. Il est important de retenir cette notion pour les provinces qui n'ont pas assez de capitalisation, comme par exemple le Nouveau-Brunswick. Il y a le cas de Nackawic au Nouveau-Brunswick où près de 25 p. 100 de la population a été mise à pied quand une compagnie étrangère a déclaré faillite. La même chose est arrivée à General Chemical. Une compagnie étrangère basée aux États-Unis a déclaré faillite. Non seulement les travailleurs ont perdu 35 p. 100 de leur pension, comme l'a dit M. Gottheil, mais ils ont perdu tout la gamme d'avantages sociaux.

Imaginez ce scénario : Vous êtes chez vous et vous recevez un appel. J'espère que cela ne nous arrivera jamais mais au fur et à mesure que les baby-boomers vieilliront, cela se produira plus souvent. Toujours est-il que vous recevez un appel du foyer qui s'occupe de votre femme et on vous demande d'aller la chercher car vous avez perdu la couverture pour les soins dont elle bénéficiait. La compagnie s'est chargée d'aviser le foyer de la situation. Vous allez faire exécuter une ordonnance pour le cœur mais on vous la refuse car vous n'êtes plus couvert. Désormais,

expected to be retired safely after having worked 30 or 40 years, to have no benefits is absolutely devastating. That situation is heartless and cruel.

The leadership you are showing here is commendable. This issue is something that should cross all party lines. We should find the political will to ensure that no Canadian who has ever worked this hard for so long should ever again need to suffer the indignity of losing benefits and entitlements. The question is a different one, but if you are thinking about these issues, you may want to talk to Harry Arthurs and his Expert Commission on Pensions who have heard a host of these stories.

Finally, at Slater Steel, a man lost not only 35 per cent of his pension and all benefits but he had a stroke. He came before the commission and said, "It now costs me \$7,000 a year for my medication." Some of those 700 victims have sold their homes to sustain themselves with the reduced pension with no benefits. What you are doing here is commendable and we salute you for doing it.

We can deal with all kinds of other cases at an appropriate time to help you understand in a more in-depth way how serious this crisis is across all provinces. If you create a national pension and benefits guarantee act, funded adequately, you will set a good precedent for all people to have better, greater security as they look to the future. Most baby boomers are heading into retirement now, so it is more important than ever that this issue be looked at seriously and addressed legislatively.

Senator Ringuette: You mentioned Nackawic. I am from New Brunswick and I did not want to mention Nackawic in my questions to our previous witness. We were dealing with an American entity that did not declare insolvency. They closed shop. No one had any recourse; the pension plan was gone, the salaries were gone and the benefits were gone.

I would like to receive any kind of draft legislation that you might have in regards to this pension issue. We are going into a less positive economic situation and the most vulnerable of our society need to be protected.

The Chair: Perhaps senators might bring this topic out in their questioning. These examples involve money. I ask myself, "Where does this money come from?"

Senator Meighen: That is the thrust of my question.

vous devrez verser 300 \$ par mois d'une part et 500 \$ d'autre part pour le même médicament. Tout cela vous arrive alors que vous vous attendiez à prendre une retraite sans souci après avoir travaillé 30 ou 40 ans et voilà qu'être privé de ces avantages est absolument dévastateur et cruel.

On doit vous féliciter d'ouvrir la voie à cet égard. C'est une question qui devrait être libre de toute partisanerie. Nous devons trouver la volonté politique de veiller à ce qu'aucun Canadien qui a travaillé arduement pendant longtemps n'ait besoin de souffrir l'indignité que représente la perte de ses prestations et de ses droits. Cette question dépasse votre propos mais si vous voulez réfléchir à ces questions, vous jugerez peut-être utile de parler à Harry Arthurs et aux membres de sa Commission d'experts sur les pensions car ils pourront vous relater toute une gamme de cas semblables.

Enfin, à Slater Steel, un travailleur a non seulement perdu 35 p. 100 de sa pension et tous ses avantages mais il a été victime d'un accident cérébrovasculaire. Il s'est présenté devant la Commission et a déclaré : « Il m'en coûte désormais 7 000 \$ par année de médicaments. » Parmi les 700 victimes, certains ont vendu leur maison pour subvenir à leurs besoins étant donné la réduction de leur pension et la perte de leurs avantages sociaux. Vous faites donc quelque chose de louable et nous tenons à le saluer.

Nous pourrions vous donner quantité d'autres cas en temps opportun pour que vous compreniez mieux la gravité de cette crise qui touche toutes les provinces. Si on adopte une loi nationale pour garantir les pensions et les avantages, et si le financement adéquat est mis en place, ce sera innovateur pour que tous les travailleurs jouissent d'une plus grande sécurité, plus solide à l'avenir. La plupart des baby-boomers envisagent en ce moment le moment de leur retraite si bien qu'il est plus important que jamais que ce dossier soit examiné avec sérieux et qu'on légifère.

Le sénateur Ringuette : Vous avez fait allusion à Nackawic. Je suis du Nouveau-Brunswick et je me suis abstenue de parler de Nackawic dans les questions que j'ai adressées au témoin précédent. En l'occurrence, il s'agissait d'une entité américaine qui ne s'est pas déclarée insolvable. Elle a fermé ses portes. Aucun recours possible : le régime de pension avait disparu, les salaires aussi et les avantages également.

Si vous avez des ébauches de dispositions législatives concernant cette question des pensions, je serais heureuse que vous me les fassiez parvenir. Nous entrevoyons une conjoncture économique moins positive et les plus vulnérables de notre société doivent être protégés.

Le président : Les sénateurs voudront peut-être faire intervenir l'aspect financier lors de l'interrogation des témoins. Je me demande moi-même : « D'où cet argent vient-il? »

Le sénateur Meighen : C'est essentiellement où je veux en venir.

First, since I am from Ontario, I should know the answer, but Mr. Gottheil, you say there is a protection in Ontario for under-funded pensions. Is it self-funding? Is it like the travel industry when the members go under and people are stranded, et cetera?

Mr. Gottheil: My understanding, and I can verify this information, is that certain fees are paid upon registration or upon administration of the plan that would go into the fund. However, I also underline that it is underwritten, if you will, by the consolidated General Revenue Fund of the province.

Senator Meighen: If it is not enough to fulfill the loss?

Mr. Gottheil: The government has generally advised that if there is an entitlement that the statute provides, and the plan requires funding, that the government will step in. If the fund is broke, the government will step in and ensure that the statute is respected. There have been serious situations, for example, in the steel industry. My friends from The United Steelworkers can share more direct experience of the problems associated with major steel employers. Regardless, governments of all stripes should say, "We will respect that funding."

Senator Meighen: The concept is not new. We have had some experience with it. Perhaps between the researcher from the Library of Parliament and you, we could place the information before the committee so we know exactly what the situation is in Ontario.

I am not being critical but you have indicated a number of improvements you want to see to the Wage Earner Protection Program Act. All of these improvements, not surprisingly, would cost more money, whether it is an inclusion of termination and severance pay, the raising of \$3,000 ceiling in due course or the other items you raised.

Today, under the Wage Earner Protection Program Act as it has been passed, the estimated cost is between \$35 million and \$50 million a year.

Regarding that cost, I have a two-part question: Do you have any idea how much more it would cost if the suggestions you made were implemented? Do you want to see that money provided out of general federal revenues for the Wage Earner Protection Program Act, as is the case today? If not, or in addition, do you have any suggestion as to where the money might come from if it is not to come exclusively from federal general revenues? Perhaps it should come at least in part from a user pay scheme, a co-insurance scheme or whatever.

I worry about the money coming out of the hide of the individual taxpayer and the solvent employer. This point is an exaggeration, but in some ways we are penalizing those who do what they are supposed to do: Pay their taxes. I realize in the case of a laid-off worker, it is not their fault so they

Puisque je suis ontarien, je devrais connaître la réponse mais j'aimerais savoir tout d'abord, monsieur Gottheil, à propos de cette protection qui existe en Ontario pour les pensions sous-financées, si elle est autofinancée? Est-ce semblable à ce qui existe dans l'industrie du voyage où quand un membre fait faillite et que les gens sont empêchés de voyager, et cetera.?

M. Gottheil : Je pourrai vérifier mais si je ne m'abuse, au moment de l'enregistrement ou de l'administration du régime, certaines sommes sont versées dans le fonds. Toutefois, je rappelle également que le fonds est garanti par le trésor public provincial.

Le sénateur Meighen : Et s'il n'y a pas assez pour couvrir la perte?

M. Gottheil : Le gouvernement a laissé savoir de façon générale que s'il y a des droits protégés par la loi, et si le régime a besoin d'être renfloué, il interviendra. Si le fonds est à sec, le gouvernement va intervenir pour garantir que les dispositions de la loi sont respectées. Il y a eu des situations graves, par exemple dans le secteur de l'acier. Mes amis des Métallos unis pourront vous parler plus abondamment des problèmes éprouvés par de gros employeurs dans ce secteur. Quoi qu'il en soit, les gouvernements de toutes allégeances devraient annoncer : « Nous respecterons ce financement ».

Le sénateur Meighen : La notion n'est pas nouvelle. Nous en avons déjà parlé. Peut-être qu'entre les attachés de recherche de la Bibliothèque du Parlement et vous-même, vous pourriez nous préparer un document pour nous renseigner afin que nous sachions exactement quelle est la situation en Ontario.

Ceci n'est pas une critique mais vous avez préconisé certaines améliorations souhaitables à la Loi sur le programme de protection des salariés. Toutes ces améliorations, et ce n'est pas étonnant, auraient un coût, que l'on choisisse d'inclure l'indemnité de départ et de cessation d'emploi, qu'on augmente le plafond à 3 000 \$ en temps utile ou qu'on apporte les autres améliorations que vous suggérez.

En ce moment, en vertu de la Loi sur le programme de protection des salariés, on prévoit une dépense de 35 millions à 50 millions de dollars annuellement.

À propos de ce coût, j'ai une question en deux parties : Avez-vous évalué le coût supplémentaire de la mise en œuvre de vos suggestions? Souhaitez-vous que l'argent provienne du trésor public fédéral, comme c'est le cas actuellement? Dans la négative, si l'argent ne provient pas exclusivement du trésor public fédéral, avez-vous des suggestions quant à une autre provenance? On pourrait peut-être songer à l'enveloppe des utilisateurs, à une coassurance, que sais-je encore.

Je suis mal à l'aise quand je songe que l'argent pourrait provenir des contribuables ou des employeurs solvables. Au risque d'exagérer, je dirais qu'à certains égards, nous pénalisons ceux qui font ce qu'ils doivent faire : payer leurs impôts. Je sais bien qu'un travailleur mis à pied n'y est pour rien si bien qu'il

should not bear the brunt of the cost. However, do you have suggestions as to how to deal with this cost factor?

Mr. Georgetti: As I understand it, regarding the money that will be paid under this act, the government would stand in line and attempt to recover some of the money they paid out in advance.

Senator Meighen: Yes, they hope to have a limited super priority. The estimate is that they might receive 50 per cent.

Mr. Georgetti: Then, instead of costing \$30 million, it will cost \$15 million. I do not mean to trivialize that cost, but \$15 million to a government with this budget is not a lot of money.

Second, we would have no opposition if the government saw fit, as it should, to insist that these companies pay into a bankruptcy fund themselves and fund their own insurance, which the government would administer for them on behalf of the people. I have no difficulty at all with that approach.

We must arrive at the point of looking at it as an expenditure by itself, where if you do not pay it, another form of government somewhere must pay it if these workers have no other source of income. We have done polling; again, I am prepared to share the results with you. I do not have the exact numbers, but an astonishingly high number of Canadians feel they are only two paycheques away from poverty. That response means our savings rate is not high.

If people in the workforce lose that money, either the provincial or municipal government, or some other funded aid must support these people anyway. I think it is money well spent to give people at least the paycheques they deserve so they can seek other employment.

Severance and a pension guarantee fund may raise some eyebrows if we talked about the magnitude of that cost without proper legislation on funding, but in terms of a severance and wage replacement fund, with the kind of money the government spends on other programs, I think it would be miniscule.

Mr. Gottheil: I will add a couple of points. We are talking money and I want to get down to brass tacks.

Again, using Ontario as an example, Ontario in the mid-1990s had a wage protection fund with a payout limit of \$5,000. Moreover, as we say at page 7 of our brief, the idea of a wage protection fund has been kicking around for about 30 years. Going back to 1975, the proposed ceiling at that time was \$2,000.

ne devrait pas assumer le fardeau du coût. Toutefois, j'aimerais recueillir vos suggestions sur la façon de résoudre ce problème de coût.

M. Georgetti : Si je ne m'abuse, les sommes qui seront versées en vertu des dispositions de cette loi seront compensées car le gouvernement sera vigilant pour tenter de recouvrer certaines des sommes qu'il avait versées d'avance.

Le sénateur Meighen : Oui, en effet, le gouvernement espère jouir d'une super priorité limitée. On évalue cela à 50 p. 100 possiblement.

M. Georgetti : Alors, au lieu de coûter 30 millions de dollars, cela va coûter 15 millions de dollars. Sans vouloir banaliser ce coût, j'estime que 15 millions de dollars pour un gouvernement dont le budget est de taille ne représente pas beaucoup d'argent.

Deuxièmement, si le gouvernement le jugeait à propos, et il devrait le faire, il devrait insister pour que ces compagnies cotisent au fonds de faillite elles-mêmes et financent leur propre assurance, alors que le gouvernement s'occuperait de l'administration au nom des travailleurs. Je ne vois aucun inconvénient à une telle approche.

Il faudra nous résoudre à considérer cela comme une dépense en soi, car si un palier de gouvernement ne l'assume pas, ce sera un autre palier qui devra le faire, advenant que les travailleurs intéressés n'ont pas d'autres sources de revenu. Nous avons fait des sondages. Je suis prêt à en partager les résultats avec vous. Je n'ai pas les chiffres exacts mais il est étonnant de constater qu'un très grand nombre de Canadiens estiment qu'ils sont seulement à deux chèques de paye du seuil de la pauvreté. Cela signifie que notre taux d'épargne n'est pas très élevé.

Si les travailleurs de la population active perdent cet argent, le gouvernement provincial ou le gouvernement municipal, ou une autre caisse d'aide doit leur venir en aide de toute façon. C'est de l'argent bien dépensé que de verser aux travailleurs au moins les chèques de paye auxquels ils ont droit afin qu'ils puissent trouver un autre emploi.

On pourra peut-être s'étonner qu'on demande une indemnité de départ et une garantie de pension car le coût pourrait être astronomique en l'absence d'une loi adéquate sur le financement. Toutefois, le montant correspondant à l'indemnité de départ et à la caisse salariale est minuscule au regard des sommes que le gouvernement dépense pour d'autres programmes.

M. Gottheil : Je voudrais ajouter deux ou trois choses. Il s'agit d'argent ici et je voudrais apporter des précisions.

Je reprends l'exemple de l'Ontario. Au milieu des années 1990, le fonds de protection salariale ontarien versait 5 000 \$ de réclamation au maximum. En outre, comme nous le disons à la page 8 de notre mémoire, l'idée d'un fonds de protection salariale est discutée depuis environ 30 ans. En 1975, la limite de réclamation proposée était de 2 000 \$.

That proposal was 30 years ago. We have been debating it and talking about it and now it is 2008. Clearly, we should be in a position to provide greater protection for workers. I will leave it there and listen to the next question.

Joel Davison Harden, National Representative (Research), Canadian Labour Congress: I will add a small research note, given that you raised the issue of data you would like to see for different models. Other jurisdictions have pension benefit guarantee funds that scale the employer contributions by virtue of their credit worthiness. In Sweden, for instance, an enterprise that has a good record of pension contributions pays very little into a fund relative to a firm that consistently has deficiencies in their pension plan. I think, respecting our colleagues on the other side of the table, you raised a fair point earlier. Why should we penalize companies and individuals who observe their end of the agreement? We should enter into this idea of a plan that was like a seat belt one would use for pensions. However, it is important that the seat belt for pensions be sensitive to firms that do well, as well as firms we need to look at. That plan is one policy avenue for you.

Senator Ringuette: I want to comment in regard to the \$55 million a year maximum with the Wage Earner Protection Program. We must also bear in mind that the money that goes to the employees from this fund does not come out of Employment Insurance. It comes out of general revenues. There are major savings to the Employment Insurance system there.

Mr. Forder: Regarding the co-pay that Senator Meighen referred to, when you ask workers who have been victims to think about co-pay, I do not think that request is realistic. If you look at what we have done, the legislature, through the goodwill of politicians, can bring about appropriate changes.

In Ontario, we used to have a duty-to-bargain adjustment when there were bankruptcies and massive closings. The government that succeeded the Bob Rae government in 1995 eliminated it, so now the employer can say, I do not have to worry about workers. It is irresponsible, in our view.

Whenever we negotiated adjustment, we received matching funds from the government. It was a partnership effort; people were concerned about ensuring that someone being thrown on the street was cared for. That is where we think you must be.

We need to find a way to ensure that all employers — there are many responsible ones, but some are less responsible — have an obligation to bargain adjustment when these things occur. You have a lot of power and influence to examine these questions.

If you want to look at co-pay — this is important — we should look at expanding the CPP from 25 per cent of the average industrial wage up to 50 per cent over time. That expansion will take a lot of heat off and that can be co-paid. Workers will not mind because they will have a pension at the end of the line — a guarantee that if they go from New Brunswick to Vancouver or

C'est ce que l'on proposait il y a 30 ans. Nous en parlons depuis ce moment-là et voilà que nous sommes en 2008. Manifestement, nous devrions être en mesure de mieux protéger les travailleurs. Je m'en tiendrai à cela et j'écouterai la question suivante.

Joel Davison Harden, représentant national (Recherche), Congrès du travail du Canada : Je vais ajouter quelque chose qui est le résultat de ma recherche car vous avez demandé des données pour les divers modèles. Certains autres pays ont des fonds de garantie de prestations de pension pour lesquels la cotisation de l'employeur est fonction de sa cote de crédit. En Suède, par exemple, une entreprise qui a un bon dossier pour ses cotisations de pension verse très peu à ce fonds contrairement à une entreprise qui est constamment en contravention. À mon avis, nos collègues de l'autre côté de la table ont soulevé un très bon argument tout à l'heure. En effet, pourquoi pénaliser des compagnies et des particuliers qui respectent leur part de l'entente? Il nous faut trouver une mesure qui serait une sorte de ceinture de sécurité pour les pensions. Toutefois, il est important que cette ceinture de sécurité pour les pensions s'adapte aux entreprises florissantes de même qu'aux entreprises défaillantes. Ainsi si vous avez là une orientation possible.

Le sénateur Ringuette : Je voudrais ajouter quelque chose en ce qui concerne les 55 millions de dollars par an du Programme de protection des salariés. Il faut se rappeler que cet argent, versé aux employés, à même ce fonds, n'est pas tiré de la caisse d'assurance-emploi. Cet argent provient du trésor public. Le régime d'assurance-emploi réalise de grosses épargnes à cet égard.

M. Forder : Le sénateur Meighen a parlé d'un copaiement. Si vous parlez à des victimes d'une insolvabilité, vous constaterez que le copaiement n'est pas réaliste. Les législateurs, grâce à la bonne volonté des politiques, peuvent amener les changements nécessaires.

En Ontario, autrefois il existait, en cas de faillite ou de fermeture d'entreprise, le devoir de négocier. Le gouvernement qui a succédé au gouvernement de Bob Rae en 1995 a supprimé cette obligation si bien que désormais l'employeur peut dire qu'il n'a pas à se soucier de ses travailleurs. À notre avis, c'est faire preuve d'irresponsabilité.

Chaque fois qu'il y avait une négociation, la somme de rajustement faisait l'objet d'un versement égal de la part du gouvernement. C'était un partenariat. Les gens voulaient s'assurer que quelqu'un s'occupait de ceux qu'on jetait à la rue. C'est ainsi qu'on devrait procéder, selon nous.

Il nous faut veiller à ce que tous les employeurs — nombreux sont des employeurs responsables mais d'autres le sont moins — aient l'obligation de négocier une entente en l'occurrence. Vous avez tout le pouvoir et l'influence nécessaires pour vous examiner ces questions.

Si vous voulez retenir le copaiement — c'est important — vous devriez envisager de modifier le RPC pour qu'il corresponde à 50 p. 100 du salaire industriel moyen avec le temps plutôt qu'à 25 p. 100. Cette augmentation calmerait grandement la situation et elle peut faire l'objet d'un copaiement. Les travailleurs n'y verront pas d'inconvénients parce qu'ils toucheront une pension

from Toronto to Newfoundland, they will have a pension at the end of the line. That guarantee is something you also could think about in the future in your deliberations.

Senator Meighen: I hate to sound trite but life is not without risks for everyone and life is not always fair. Perhaps the worker, as you said, Mr. Forder, is the most direct victim of a closure, but there are other victims too. There are the suppliers to the company; there are the principals of the company, perhaps, who tried their best but in the face of changing conditions over which they had no control, were not able to stay afloat. That is enough editorial comment.

Mr. Gottheil or Mr. Georgetti mentioned the fact of the three-month limit and the number of workers who have been in the workforce only for three months or less.

The Chair: Seven per cent.

Senator Meighen: I also see that almost 47 per cent of the workers are between 15 and 24. It is not surprising that someone who is 16 years old does not have 15 years of experience in the workforce. I am not terribly surprised by that and I am not sure that someone who has been there only for three months is entitled to the same protection as someone who has been there for three years. It does not offend me as much as it seems to offend some of the witnesses today that there is a limit. Whether it is four months or two months, there should be some limit rather than applying across the board.

Mr. Georgetti: If I wanted to be equally trite, I could say the same thing about bank loans that are only three months old, if the debtor goes bankrupt. You need to put yourself in the position where you have an obligation, or your employer has an obligation, to pay you, whether you are a bank or an employee. I do not see any difference between owing money and owing wages. Both should be treated the same way.

When you take out a bank loan, you owe it that day and from thereon. If you take a worker's labour, you owe them money for their wages. We do not see a difference. If you owe people wages and you have an insurance fund to pay them the wages they are owed, what does their tenure matter?

I hear the argument, which I am sure can be dealt with through a little forensic investigation on whom they hired in the last three months. If they happen to be all family members, there will be a pattern. However, when 7 per cent of the workforce, in this legislation that seeks to protect people's wages, will be excluded simply because of tenure, I think it is unfair. If workers are owed the wages they should be paid them and the fund should be set up to do that — whether it is a day, a year or 15 years.

Senator Meighen: How do you answer the concern about the family members?

Mr. Georgetti: You would expect that when applications are made, whoever is administering this program could have a simple look at who has been hired in the last three months. If there is a big bulge in hiring, one would investigate. However,

en bout de ligne — avec la garantie que s'ils vont du Nouveau-Brunswick à Vancouver ou de Toronto à Terre-Neuve, il y aura toujours une pension en bout de ligne. Cette garantie est une chose qu'il ne faudra pas oublier dans vos délibérations à venir.

Le sénateur Meighen : Je déteste dire des lieux communs mais la vie n'est jamais sans risque pour personne et la vie n'est pas toujours juste. Peut-être, comme vous l'avez dit, monsieur Forder, la victime la plus directe d'une fermeture est-il le travailleur mais il y en a d'autres : les fournisseurs de l'entreprise, les dirigeants de la compagnie, qui ont fait de leur mieux mais qui face à l'évolution de la situation, indépendante de leur volonté, n'ont pas réussi à maintenir à flot la compagnie. Voilà pour mon commentaire.

M. Gottheil ou M. Georgetti a parlé de la limite de trois mois et du nombre de travailleurs qui ont fait partie de l'effectif pendant trois mois ou moins.

Le président : Sept pour cent.

Le sénateur Meighen : J'observe aussi que près de 47 p. 100 des travailleurs ont entre 15 et 24 ans. Il n'est pas étonnant que quelqu'un de 16 ans n'ait pas 15 années d'expérience de travail. Ça ne m'étonne pas beaucoup et je ne suis pas sûr que quelqu'un qui n'a passé là que trois mois ait droit à la même protection que celui qui a travaillé trois ans. Je ne suis pas aussi offensé que certains des autres témoins, semble-t-il, de voir cette limite. Que ce soit deux ou quatre mois, il doit y avoir une limite au lieu d'appliquer à tous la même règle.

M. Georgetti : S'il faut dire des lieux communs, je pourrais en dire autant à propos des prêts bancaires qui remontent à peine trois mois quand le débiteur fait faillite. Que vous soyez un banquier ou un travailleur, mettez-vous à la place de celui qui a l'obligation de vous payer. Pour moi, il n'y a aucune différence entre devoir de l'argent et devoir un salaire. Les deux devraient être traités de la même façon.

Dès que vous faites un emprunt à la banque, vous avez une dette. Dès que vous faites travailler quelqu'un, vous lui donnez un salaire. Il n'y a pas de différence. Si vous devez un salaire à quelqu'un et que vous avez une assurance pour le lui verser, quelle est l'importance de la durée de l'emploi?

J'ai entendu l'argument, qui peut certainement être tranché grâce à une enquête juricomptable sur les personnes qui ont été embauchées au cours des trois derniers mois. S'il se trouve qu'il s'agit dans tous les cas de membres de la famille, il y a un schéma qui apparaît. Par contre, quand 7 p. 100 de l'effectif, dans une loi qui est censée protéger les salaires des gens, se trouvent écartés uniquement à cause de la durée de leur emploi, c'est injuste. Si un salaire est dû aux travailleurs, il doit leur être payé et le fonds doit être conçu pour que ce soit possible — que ce soit pour une journée, une année ou 15 ans.

Le sénateur Meighen : Que répondez-vous à ceux qui ont des inquiétudes à propos des membres de la famille?

M. Georgetti : Lorsque les demandes sont présentées, on s'attendrait à ce que les administrateurs du programme examinent tout simplement qui a été embauché au cours des trois derniers mois. S'il y a eu une recrudescence d'embauche,

I do not think you should wipe out the 7 per cent that we know are there because of job movement or whatever, for the sake of maybe a few employers trying to cheat the system.

Senator Goldstein: I have one quick point. The act now provides that people who do not deal at arm's length with the corporation or its directors suffer adverse consequences in terms of their claims generally. I think it would be relatively easy to apply that concept to wages and satisfy Senator Ringuette's concern.

I will not have another chance to speak today so I have one further question. Mr. Harden, the figures that you have given us are from 2002 and 2005. Do you have more up-to-date figures?

Mr. Harden: I am in the process of gathering that information and will furnish it to the committee. It is the labour force survey that is published annually.

The policy assumption in this data so far, in this literature, is that this problem is a younger workers' one. I direct senators' attention to the fact that as we climb the age ladder, it is not an insignificant number of workers in their 30s and 40s who have similar job tenure problems. This situation was enlightening for us as well.

Senator Massicotte: I will go into more detail on your recommendations on the pension obligations and go through the mechanics to ensure that I understand it well.

I presume that the deficit you wish someone to guarantee, obviously not the employer because the employer either does not have sufficient funds or will not be around, does not occur because the employer did not make the contributions. Rather, something went wrong with the assumption when they determined the level of contribution by the employer and employee, either because of a market meltdown or some other reason. I presume that a large part of the debt relates to that situation. Am I correct?

Mr. Georgetti: It could be underfunded not necessarily by any malfeasance but rather by a formula in the system, or an allowance or accommodation that was made.

Senator Massicotte: It likely did not happen because the monthly contribution was not made. In such a case the employee would know.

Mr. Georgetti: You will find it more frequent in bankruptcy situations because prior to bankruptcy there is a move to curtail or to change pension assumptions.

Senator Massicotte: That can take place over several months but not for a year or more, given that annual reports would catch it.

il y a lieu de faire enquête. Je ne pense pas par contre qu'il faille éliminer 7 p. 100 de ceux qui sont là à cause d'un transfert d'emploi ou de quoi que ce soit d'autre, uniquement pour protéger une poignée d'employeurs qui essaient de frauder le système.

Le sénateur Goldstein : J'ai quelque chose de court à dire. Actuellement, la loi prévoit que ceux qui ne traitent pas d'une manière indépendante avec l'entreprise ou les membres de son conseil d'administration voient leurs prétentions pénalisées de manière générale. Je pense qu'il serait relativement facile d'appliquer ce concept aux salaires et de calmer ainsi les inquiétudes de madame le sénateur Ringuette.

Je n'aurai pas d'autres occasions d'intervenir aujourd'hui et c'est pourquoi je vais poser une autre question. Monsieur Harden, les chiffres que vous nous avez donnés datent de 2002 et de 2005. En avez-vous de plus récents?

M. Harden : Je suis en train de les rassembler et je les transmettrai au comité. Il s'agit de l'enquête annuelle sur la population active.

L'hypothèse retenue dans ces chiffres, dans cette documentation, est que ce problème est particulier aux jeunes travailleurs. Je signale aux sénateurs que plus on monte dans la pyramide des âges, plus on s'aperçoit que les travailleurs dans la trentaine et la quarantaine ont le même problème en ce qui concerne la durée d'emploi. Cela nous a ouvert les yeux à nous aussi.

Le sénateur Massicotte : Je vais me pencher de manière plus détaillée sur vos recommandations au sujet des obligations relatives à la retraite et analyser les mécanismes pour m'assurer de bien comprendre.

J'imagine que le déficit que vous voulez voir garanti — évidemment pas par l'employeur parce qu'il a disparu ou n'a plus suffisamment d'argent — ne provient pas du fait que l'employeur n'a pas fait ses contributions. Il s'agit plutôt d'une erreur dans le calcul de la contribution de l'employeur et de la cotisation de l'employé, soit à cause de l'effondrement du marché soit pour une autre raison. J'imagine que c'est cela qui explique en grande partie la situation. Ai-je raison?

M. Georgetti : Le sous-financement n'est pas forcément le résultat de malversations; on s'est peut-être trompé dans la formule de calcul ou on a peut-être procédé à un aménagement quelconque ou accepté une tolérance.

Le sénateur Massicotte : Ce n'est sans doute pas arrivé parce que la contribution mensuelle n'a pas été faite. En pareil cas, l'employé le saurait.

M. Georgetti : Cela arrive plus fréquemment en situation de faillite parce qu'avant la déclaration de faillite, il y a des tentatives pour réduire ou changer les hypothèses de retraite.

Le sénateur Massicotte : Cela peut se faire sur quelques mois et pas sur un an ou plus, puisque les rapports annuels le révéleraient.

Mr. Gottheil: It depends on the jurisdiction if the obligation is to file an actuarial report every three years. The report is filed; the actuary certifies how much they need to amortize over this period of time to fund the plan. The workers and the union, if there is a union, do not necessarily have access to the proof that the cheque has been paid to the trustee of the fund. There could be a two-year period when the employer skips and puts the funds into general operations instead of the pension fund. Take a two-year period of inferior funding and mix it with interest rate changes and add —

Senator Massicotte: The lack of funding, from what I read in the articles, is less than 10 per cent of the underfunded pension liabilities in Canada. It is a small part of the problem. The big problem is incorrect assumptions or something else that went wrong.

My understanding is that this situation is prevalent in our community and many people are losing. A bankruptcy occurs and the owner has probably lost every nickel. In the pension world, this is not clear. I understand that when there is a deficit, the employer has reasonable discretion, under normal circumstances, not only to increase the employer contribution but also to increase the contribution by employees. The discretion is there to say that everyone pays more to make up the deficit. Is that accurate?

Mr. Gottheil: With respect, I do not think so, certainly not in a defined benefit plan. In a defined benefit plan, the employer tells the bargaining agent and the workers that when the workers retire, there will be X number of dollars per month —

Senator Massicotte: I am talking about the deficit.

Mr. Gottheil: I am describing the plan. There will be X number of dollars per month per year of service. The worker receives that amount upon retirement. In that context, the plan is designed in such a way that the employer must fund it in its entirety based on actuarial advice. If the contract is written that way, the employer does not have the discretion to go to the workers and ask them to pay more. To a certain degree, this situation is a question of risk. The workers have bargained a specific rate and have given up other things they could receive in current wages and other compensation to be assured of receiving that rate.

Senator Massicotte: I have been in a situation where that was not the case. Is that the case when there is a union agreement? Obviously, in that case, two parties negotiate. What is the situation for professional employees and other firms?

Mr. Gottheil: Where there is a defined benefit plan, there is no discretion to go elsewhere to find the money. By law, the employer, based on advice, must fund appropriate monies at appropriate times so that employees, as they retire, receive their defined benefit. A defined contribution plan is a whole other dynamic.

Senator Massicotte: How long does the employer have to make up for a deficit? I think it has changed recently.

M. Gottheil : Cela dépend de la province, s'il faut produire un rapport actuariel tous les trois ans. Le rapport est déposé; l'actuaire atteste le montant nécessaire à l'amortissement pendant la période nécessaire au financement du régime. Les travailleurs et les syndicats — s'il y en a un — n'ont pas forcément accès à la preuve que le chèque a été remis au fiduciaire de la caisse. Il peut y avoir une période de deux ans pendant laquelle l'employeur ne contribue pas et verse l'argent dans les opérations générales plutôt que dans la caisse de retraite. Prenez deux ans de sous-financement et ajoutez à cela la fluctuation des taux d'intérêt puis...

Le sénateur Massicotte : D'après ce que j'ai lu dans les articles, le sous-financement représente moins de 10 p. 100 des obligations sous-capitalisées découlant du régime de retraite au Canada. C'est une fraction minime du problème. Le gros problème, ce sont les hypothèses erronées ou un autre dérapage.

Je crois savoir que le cas est fréquent dans notre société et que beaucoup de gens en sont pénalisés. Une faillite est déclarée et le propriétaire se retrouve sans le sou. Dans le monde des retraites, ce n'est pas clair. Je comprends qu'en cas de déficit, l'employeur jouit d'une latitude raisonnable, en situation normale, et peut non seulement augmenter sa contribution mais aussi la cotisation des employés. Il y a une marge qui permet de faire payer tout le monde davantage pour combler le déficit. N'est-ce pas le cas?

M. Gottheil : Sauf votre respect, je ne le pense pas, sûrement pas en tout cas dans un régime à prestations déterminées. Dans un régime comme celui-là, l'employeur dit à l'agent de négociation et aux travailleurs que lorsque ceux-ci prendront leur retraite, tel montant mensuel...

Le sénateur Massicotte : Je parle du déficit.

M. Gottheil : Je vais vous décrire le régime. Le travailleur cotise X dollars par mois par année de service. Il reçoit cet argent lorsqu'il prend sa retraite. Dans ce contexte, le régime est conçu de telle façon que l'employeur doit le financer intégralement selon les conseils actuariels qu'il reçoit. Si la convention est rédigée de cette façon, l'employeur n'a pas le loisir de demander aux travailleurs de cotiser davantage. Dans une certaine mesure, il y a un risque ici. Les travailleurs ont négocié un taux particulier et accepté de gagner moins en échange de ce taux assuré.

Le sénateur Massicotte : J'ai été dans une situation où ce n'était pas le cas. Est-ce le cas où une convention collective existe? Évidemment, dans un tel cas, les deux parties négocient. Qu'en est-il des employés professionnels et des autres entreprises?

M. Gottheil : Lorsqu'il existe un régime à prestations déterminées, l'employeur ne peut pas trouver l'argent ailleurs. La loi oblige l'employeur, en fonction des conseils qu'il a reçus, à financer le régime de retraite au moment voulu de telle sorte que les employés, lorsqu'ils prennent leur retraite, touchent leurs prestations déterminées. Un régime contributif à prestations déterminées, c'est une dynamique entièrement différente.

Le sénateur Massicotte : Combien de temps l'employeur a-t-il pour éponger un déficit? Je crois que cela a changé récemment.

Mr. Harden: It could be an insolvency basis versus an annual basis.

Mr. Georgetti: It can be up to five years. It depends on the solvency examination. Perhaps your question is: Can both sides make extra contributions to fund the liability? The answer is yes, but after bankruptcy, they cannot do that.

Senator Massicotte: I am trying to determine what is fair. What amount do you freeze? Let us buy your argument that there should be some protection. The question is, protection for what amount? If the employers have a right to take five years, if the whole amount was not due and if the employees had some level of responsibility for underfunded amounts, then how do they arrive at the amount?

Mr. Gottheil: In Ontario, as I recall, a certain date is specified to look at the benefits — X number of years or months — before insolvency. There is a maximum in terms of the benefit that will be guaranteed, such as \$1,000, \$1,500 or more. As I recall, the maximum today is \$1000. The actuaries and others sit down at the table and determine that the benefits guaranteed are XYZ as of three years ago and if it is more than \$1000 per month, it is not guaranteed. Everyone then calculates that a certain dollar amount must be placed in the pot to ensure the determined level of benefits is available to be paid out. In essence, we suggest that model as an appropriate one. We can talk about whether the level of guarantee — \$1,000 or \$1,500 — is appropriate, and we can talk about when to date the benefits. We have that model for all Canadians.

Senator Massicotte: As a matter of interest, you say that the responsibility for any shortfall belongs to the employer. What if there is a surplus in the fund? Who does the money belong to?

Mr. Gottheil: The plan documentation will give you the answer with respect to that scenario. In most cases, when the employer sets up the plan, they have specified in the documentation that they hold the money in trust for members of the plan. When the trust document makes that statement, then the surplus goes to the workers.

Senator Massicotte: What happens when it does not make that statement?

Mr. Gottheil: If the employer reserves the right to take the money back, or if the document says something different, the money can be reverted back to the employer. Each plan and each trust document must be looked at.

Mr. Georgetti: We have been in long discussions with actuaries and others, in the context of the Harry Arthurs report. When we talk about issues surrounding a pension benefit guarantee fund and surplus, the argument as to who owns the surplus would go away. If there were a pension guarantee fund, there would be little argument on surplus accrual and ownership because we are secure that we have the pension guarantee.

M. Harden : Ce pourrait être selon le constat d'insolvabilité ou sur une base annuelle.

M. Georgetti : Ça peut aller jusqu'à cinq ans. Tout dépend du constat de solvabilité. Peut-être que votre question est celle-ci : Est-ce que les deux parties peuvent hausser leurs cotisations afin d'acquitter leurs obligations? La réponse est oui, mais après une faillite, elles ne peuvent pas le faire.

Le sénateur Massicotte : J'essaie de savoir ce qui est juste. Quel montant allez-vous geler? Disons qu'on est d'accord avec vous et qu'il doit exister une protection quelconque. La question est de savoir alors quel montant doit être protégé? Si l'employeur a le droit d'attendre cinq ans, si le plein montant n'est pas dû et si l'employé a une part de responsabilité quelconque à l'égard de l'insuffisance de fonds, comment alors calcule-t-on ce montant?

M. Gottheil : En Ontario, si je me souviens bien, on précise la date à laquelle il faut examiner les prestations — X nombre de mois ou d'années — avant l'insolvabilité. Une prestation maximale est garantie, par exemple, 1 000, 1 500 \$ ou davantage. Si je me souviens bien, le maximum aujourd'hui est de 1 000 \$. Les actuaires et les autres parties se concertent et déterminent que les prestations garanties sont de XYZ il y a trois ans de cela, et si c'est plus que 1 000 \$ par mois, ce n'est pas garanti. Chacun calcule alors qu'un certain montant doit être versé dans la cagnotte pour s'assurer que les prestations déterminées seront payées. Essentiellement, nous sommes d'avis que c'est un bon modèle. On peut se demander si le niveau de garantie — 1 000 ou 1 500 \$ — est suffisant, et on peut discuter de la date où les prestations seront versées. Ce modèle existe pour tous les Canadiens.

Le sénateur Massicotte : Une question m'intéresse, vous dites que la responsabilité du manque à gagner incombe à l'employeur. Qu'arrive-t-il s'il y a un excédent dans le fonds? À qui appartient cet argent?

M. Gottheil : Vous trouverez la réponse à cette question dans les dispositions qui régissent le régime. Dans la plupart des cas, lorsque l'employeur crée le régime, il précise dans ces dispositions qu'il va garder cet argent en fiducie pour les bénéficiaires du régime. Quand les dispositions de la fiducie font mention de ce genre de choses, l'excédent est alors versé aux travailleurs.

Le sénateur Massicotte : Qu'arrive-t-il si on ne fait pas mention de ce genre de choses?

M. Gottheil : Si l'employeur se réserve le droit de reprendre l'argent, ou si les dispositions disent autre chose, l'employeur peut reprendre l'argent. Tout dépend du régime et des dispositions régissant la fiducie.

M. Georgetti : Nous avons eu de longues discussions avec des actuaires et d'autres dans le cadre du rapport de Harry Arthurs. Quand on parle de questions entourant le fonds de garantie des prestations de retraite et les excédents, la question de savoir à qui appartient l'excédent disparaît. S'il existe un fonds qui garantit les prestations de retraite, on ne s'interroge pas longuement sur les excédents ou sur la question de savoir à qui ils appartiennent

The owner of the surplus depends on the nature of the trust document.

Senator Eyton: Can you give me the trend lines on defined benefit and defined contribution plans? Where is labour's position with respect to those different approaches?

Mr. Georgetti: I think 85 per cent of all registered pension plans are negotiated by our affiliates. As a policy, we strive to encourage the expansion. In terms of your question, we can give you the graph. The trend is that defined pension plans are decreasing and defined contribution plans are increasing.

Senator Eyton: I was thinking about that situation in terms of Senator Massicotte's questions. You are appropriately worried about underfunding, but part of the underfunding must come about because the employer, if not in a position to claim the surplus, will try to underfund. The approach of labour is to say, "We understand that. We want these benefits to be intact so if you happen to overfund it, and there is a surplus, it can be yours." Does that approach represent your attitude?

Mr. Georgetti: Let me put it this way: When we were under an enormous amount of pressure when the economy turned down, a lot of times we went to the bargaining table and agreed that the employer could pull back on their funding of the pension plan, based on the actuarial assumptions and valuations at the time when they were in surplus, to use what normally would be pension contributions for other purposes, including keeping the company going. You might remember that a couple of years ago, everyone said the bottom would fall out of the pension market because the valuations were in the trough. As we come back up, most of those plans are back, and solvent.

Our attitude is this: If an employer could absolutely guarantee the benefit, I know for a fact we would not have much argument with regards to a surplus. They would be able to fund the plan, carry a bit of surplus and own it. However, they cannot guarantee that benefit. When they run into problems, if they go bankrupt at the wrong time of the cycle, we lose the benefits. As a result, we need those protections.

Mr. Gottheil: To a certain degree, surplus is a red herring. Our view is that the monies that go into the pension trust fund represent dollars forsaken or bargained for at the bargaining table. They go into the fund representing compensation that is not paid out in a cheque every week but held in a fund. It is the employees' money. At the time, people bargain the cost of the plan knowing that situation, and whatever happens to the fund thereafter is a function of various factors. The core proposition is that the money belongs to the workers.

parce qu'on est sûr de toucher ces prestations. Quant à savoir à qui appartient l'excédent, tout dépend de ce que dit le texte qui régit la fiducie.

Le sénateur Eyton : Pouvez-vous me dire quelles sont les tendances relativement au régime à prestation déterminée ou au régime contributif à prestation déterminée? Quelle est la position des syndicats face à ces deux approches?

M. Georgetti : Je crois que 85 p. 100 de tous les régimes de retraite enregistrés sont négociés par nos syndicats affiliés. De manière générale, nous encourageons cela. Pour répondre à votre question, nous pouvons vous donner le tableau récapitulatif. La tendance est celle-ci : les régimes à prestation déterminée sont moins populaires et les régimes contributifs à prestation déterminée sont plus populaires.

Le sénateur Eyton : Je songeais à cette situation à la suite des questions qu'a posées le sénateur Massicotte. Vous avez raison de vous soucier des manques à gagner, mais il est sûr qu'il pourrait y avoir manque à gagner si l'employeur n'est pas en mesure de s'approprier les excédents. Les syndicats disent alors : « Nous comprenons cela. Nous voulons que les prestations soient garanties, donc si vous mettez trop d'argent dans la caisse et qu'il y a un excédent, vous pouvez le prendre? Cette approche reflète-t-elle votre attitude?

M. Georgetti : Écoutez : lorsque l'économie a ralenti et que nous subissons des pressions énormes, très souvent, nous sommes allés à la table de négociation et nous avons accepté que l'employeur cotise moins au régime de retraite, en fonction des hypothèses actuarielles et des évaluations qu'on avait au moment où il y avait un excédent, pour employer à d'autres fins ce qui aurait été normalement des cotisations au régime de retraite, entre autres, pour que la compagnie reste à flot. Vous vous rappelez peut-être qu'il y a quelques années de cela, tout le monde disait que les caisses de retraite étaient finies parce que les évaluations étaient négatives. La situation s'est redressée, la plupart de ces régimes sont de retour et solvables.

Voici ce que nous pensons : si un employeur peut absolument garantir les prestations, je peux vous assurer que nous ne discuterons pas longtemps des excédents s'il finance intégralement le régime et qu'il y a un petit excédent, il peut le garder. Cependant, il ne peut pas garantir ces prestations. S'il éprouve des difficultés, s'il fait faillite au mauvais moment du cycle économique, nous allons perdre les prestations. Voilà pourquoi il nous faut ce genre de protection.

M. Gottheil : Dans une certaine mesure, la question des excédents est un faux débat. Nous sommes d'avis que l'argent qui est versé dans la caisse de retraite, c'est de l'argent auquel on a renoncé ou pour lequel on a négocié à la table de négociation. Cet argent qui va dans le fonds représente une rémunération qui n'est pas versée par chèque toutes les semaines mais plutôt versée dans un fonds. C'est l'argent des employés. Au moment de la négociation, on négocie le coût du régime en sachant cela, et ce qui advient de la caisse de retraite par la suite est fonction de divers facteurs. L'idée de base, c'est que cet argent appartient aux travailleurs.

Senator Eyton: As long as you subscribe to that point of view, then you are bound to have underfunding.

Mr. Gottheil: I do not see why. If the regulations are clear as to how to fund deficit over time and if there is a regulatory oversight, I presume employers will obey the law.

Senator Eyton: That standard will be the minimum. The attitude will be to avoid overfunding.

Mr. Gottheil: There is no problem, necessarily, with avoiding overfunding because that means more money is on the table for wages today. No one has a problem with that situation.

The Chair: Thank you.

Senator Goldstein: You have been clear in your presentations, and they have been useful. We appreciate your coming and the effort you have made to explain this situation to us. Thank you.

The Chair: I, too, want to thank you and I appreciate the comments you made about the committee's work earlier. I hope you see that we are listening and we will be thorough in our conduct of this study.

The committee adjourned.

Le sénateur Eyton : Il y aura des manques à gagner tant que vous adhérerez à ce point de vue.

M. Gottheil : Je ne vois pas pourquoi. Si les règlements indiquent clairement comment les déficits seront financés avec le temps, et s'il y a une surveillance réglementaire, je présume que les employeurs vont se conformer à la loi.

Le sénateur Eyton : Cette norme sera le minimum. L'idée sera d'éviter le surfinancement.

M. Gottheil : Il n'y a pas nécessairement un problème quand on évite le surfinancement. En fait, cela veut dire qu'on a plus d'argent pour payer les salaires aujourd'hui. Personne n'a un problème avec cela.

Le président : Merci.

Le sénateur Goldstein : Vos exposés étaient été très clairs et ont été très utiles. Nous vous savons gré d'avoir comparu aujourd'hui ainsi que de vos efforts pour nous expliquer cette situation. Merci.

Le président : Je veux moi aussi vous remercier et j'apprécie les commentaires que vous avez faits plus tôt à propos du travail du comité. J'espère que vous allez voir que nous vous écoutons, et que notre examen sera très complet.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:

Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

International Association of Machinists and Aerospace Workers:

Louis Erlichman, Canadian Research Director.

United Steelworkers:

Shaheen Hirani, Counsel, Steelworkers Legal Department;

Dennis Deveau, Legislative Director.

Canadian Labour Congress:

Ken Georgetti, President;

Joel Davison Harden, National Representative (Research).

Canadian Auto Workers Union (CAW-Canada):

Lewis Gottheil, Director, Legal Department;

Paul Forder, Director, Government Relations.

TÉMOINS

Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleuses de l'aérospatiale:

Louis Erlichman, directeur de la recherche au Canada.

Syndicat des Métallos:

Shaheen Hirani, avocate, Services juridiques du Syndicat des Métallos;

Dennis Deveau, directeur législatif.

Congrès du travail du Canada:

Ken Georgetti, président;

Joel Davison Harden, représentant national (recherche).

Syndicat des travailleurs unis de l'automobile (TCA-Canada):

Lewis Gottheil, directeur, Services juridiques;

Paul Forder, directeur, Relations gouvernementales.