

**EVIDENCE**

OTTAWA, Thursday, March 30, 2023

The Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration met with videoconference this day at 9:01 a.m. [ET], pursuant to rule 12-7(1), to consider financial and administrative matters; and, in camera, pursuant to rule 12-7(1), to consider financial and administrative matters.

**Senator Lucie Moncion (Chair)** in the chair.

[*Translation*]

(The committee continued in camera.)

(The committee resumed in public.)

**The Chair:** Good morning, everyone.

My name is Lucie Moncion. I am a senator from Ontario and I have the privilege of chairing the Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration.

I would now like to go around the table and ask my colleagues to introduce themselves, starting on my left.

**Senator Dalphond:** Senator Pierre Dalphond from the Lorimier region of Quebec.

[*English*]

**Senator Boyer:** Senator Yvonne Boyer, Ontario.

**Senator Bovey:** Patricia Bovey, senator from Manitoba.

[*Translation*]

**Senator Forest:** Éric Forest, senator from the Gulf region of Quebec.

[*English*]

**Senator Moodie:** Rosemary Moodie, Ontario.

[*Translation*]

**Senator Loffreda:** Good morning. Tony Loffreda, Quebec.

**Senator Saint-Germain:** Raymonde Saint-Germain, Quebec.

[*English*]

**Senator Tannas:** Scott Tannas, Alberta.

**Senator Smith:** Larry Smith from Quebec.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le jeudi 30 mars 2023

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration se réunit aujourd'hui, à 9 h 1 (HE), avec vidéoconférence, conformément à l'article 12-7(1) du Règlement, pour étudier des questions financières et administratives; et à huis clos, conformément à l'article 12-7(1) du Règlement, pour étudier des questions financières et administratives.

**La sénatrice Lucie Moncion (présidente)** occupe le fauteuil.

[*Français*]

(La séance se poursuit à huis clos.)

(La séance publique reprend.)

**La présidente :** Bonjour à tous.

Je m'appelle Lucie Moncion, je suis une sénatrice de l'Ontario et j'ai le privilège de présider le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration.

J'aimerais maintenant faire un tour de table et demander à mes collègues de se présenter, en commençant par ma gauche.

**Le sénateur Dalphond :** Sénateur Pierre Dalphond, division De Lorimier, au Québec.

[*Traduction*]

**La sénatrice Boyer :** Sénatrice Yvonne Boyer, de l'Ontario.

**La sénatrice Bovey :** Sénatrice Patricia Bovey, du Manitoba.

[*Français*]

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

[*Traduction*]

**La sénatrice Moodie :** Rosemary Moodie, de l'Ontario.

[*Français*]

**Le sénateur Loffreda :** Bonjour. Tony Loffreda, du Québec.

**La sénatrice Saint-Germain :** Raymonde Saint-Germain, du Québec.

[*Traduction*]

**Le sénateur Tannas :** Scott Tannas, de l'Alberta.

**Le sénateur Smith :** Larry Smith, du Québec.

[*Translation*]

**Senator Gagné:** Raymonde Gagné, Manitoba.

[*English*]

**Senator Quinn:** Jim Quinn, New Brunswick.

**Senator Seidman:** Judith Seidman from Montreal, Quebec.

**Senator Plett:** Don Plett, Manitoba.

**Senator Dean:** Tony Dean, Ontario.

[*Translation*]

**The Chair:** I also welcome those following our deliberations from across the country.

Senator Plett, I believe you wished to raise an issue. You have the floor.

[*English*]

**Senator Plett:** Thank you for accommodating my request about starting in public for this reason. Item 3, which is the report from the Subcommittee on Human Resources, is not, I believe, dealing with contracts — for example — and it is not dealing with salaries. When I read the report, I don't see anything there that should prevent us from making sure the public knows what the Senate's work policy is and, in fact, what all staff's work policy is. I think that should be public knowledge.

So I have a problem with item 3 of the in camera session being in camera. I believe it should be discussed in public so that the public has an opportunity to watch our proceedings and watch how we conduct our affairs. I have been somewhat critical in the past about some of the increases we had in the amount of money in our budgets. I've been critical of some of the increases in the amount of staff. I think, in large part, item 3 speaks to some of these issues.

I'm requesting that item 3, when we get to it, be done in public. That would be a request I have. If that isn't possible, then I would at least like to make a motion for it to be voted on, that item 3 be done in public. I understand where steering made this decision that, for whatever reason, this be in camera. I hate going against what a group of individuals that we have elected or asked to represent us do, but I have a problem with that, chair. So I'm requesting that that portion be done in public.

[*Français*]

**La sénatrice Gagné :** Raymonde Gagné, du Manitoba.

[*Traduction*]

**Le sénateur Quinn :** Jim Quinn, du Nouveau-Brunswick.

**La sénatrice Seidman :** Judith Seidman, de Montréal, au Québec.

**Le sénateur Plett :** Don Plett, du Manitoba.

**Le sénateur Dean :** Tony Dean, de l'Ontario.

[*Français*]

**La présidente :** Je souhaite également la bienvenue à ceux qui suivent nos délibérations partout au pays.

Sénateur Plett, je crois que vous aviez un point à soulever ce matin. Je vous cède donc la parole.

[*Traduction*]

**Le sénateur Plett :** Je vous remercie d'avoir acquiescé à ma demande de commencer la réunion en public pour cette raison. Le troisième point, c'est-à-dire le rapport du Sous-comité sur les ressources humaines, ne traite pas, je crois, des contrats — par exemple — et des salaires. Je ne vois rien dans le rapport qui pourrait nous empêcher de veiller à ce que le public soit mis au courant de la politique sur le travail du Sénat et même de la politique sur le travail de l'ensemble du personnel. Je pense que cela devrait être rendu public.

Par conséquent, le fait que le troisième point de la séance à huis clos soit traité à huis clos me pose problème. Je pense qu'il devrait faire l'objet d'une discussion publique, afin que le public ait la possibilité d'assister à nos délibérations et de voir comment nous réglons ces questions. J'ai autrefois formulé quelques critiques à l'égard de certaines augmentations des montants dans nos budgets. J'ai également critiqué certaines augmentations du nombre d'employés. Je pense que le troisième point aborde en grande partie certaines de ces questions.

Je demande donc que le troisième point soit traité en public lorsque nous l'aborderons. Si ce n'est pas possible, j'aimerais au moins présenter une motion pour que la question de savoir si le troisième point sera traité en public fasse l'objet d'un vote. Je comprends que le comité de direction ait décidé, pour une raison ou une autre, que ce point serait traité à huis clos. Je déteste aller à l'encontre de ce que fait un groupe de personnes que nous avons élues ou à qui nous avons demandé de nous représenter, mais cela me pose problème, madame la présidente. Je demande donc que cette partie soit traitée en public.

**The Chair:** Thank you, Senator Plett. Before we go any further, rule 12-16(1) in our Rules says that:

... a committee may meet in camera only for the purpose of discussing:

- (a) wages, salaries and other employee benefits;
- (b) contracts and contract negotiations;
- (c) labour relations and personnel matters; and
- (d) a draft agenda or draft report.

We are discussing this morning labour relations and personnel matters. So I just put that on the floor; that's why this portion is or should be in camera.

Are there any comments or questions?

**Senator Plett:** I would like to at least make one comment to what you said. I think the word you used is "may," not "shall." And "may" does not tell me that it has to be done in camera, so I still stand by what I said.

[Translation]

**Senator Carignan:** I agree with my leader on this. First of all, it says "may," and second, it's not a strategic bargaining chip or something that affects a specific individual. We're talking about broader policies, which are not negotiation strategies that might create a disadvantage if the employees or the union became aware of the substance of the discussion. So it makes sense to me that this should all be public.

**The Chair:** Thank you. I would like to point out that you are also on the steering committee, Senator Carignan.

**Senator Carignan:** I know; it was simply out of habit.

**The Chair:** Senator Saint-Germain, you had requested that this item be placed on the agenda during the in camera session. Do you have any comments?

**Senator Saint-Germain:** I have no objection to items (a) and (b) being discussed in the public portion of the meeting, and I withdraw item (c) from the agenda.

I have no objection regarding agenda items 3(a) and 3(b), and I withdraw item 3(c), even for the in camera portion.

**La présidente :** Je vous remercie, sénateur Plett. Avant d'aller plus loin, j'aimerais lire l'article 12-16(1) du Règlement :

[...] un comité ne peut siéger à huis clos que pour discuter d'un des sujets suivants :

- a) la rémunération et les autres avantages offerts au personnel;
- b) les contrats et négociations contractuelles;
- c) les relations du travail et le personnel;
- d) un projet d'ordre du jour ou un projet de rapport.

Aujourd'hui, nous discutons des relations du travail et du personnel. C'est donc la raison pour laquelle cette partie est ou devrait être traitée à huis clos.

Y a-t-il des commentaires ou des questions?

**Le sénateur Plett :** J'aimerais formuler au moins un commentaire au sujet de ce que vous avez dit. Je pense que vous avez utilisé le mot « peut » et non le mot « doit ». Et le mot « peut » ne me dit pas que cela doit se faire à huis clos. Je maintiens donc ce que j'ai dit plus tôt.

[Français]

**Le sénateur Carignan :** Je suis d'accord avec mon leader à cet effet. D'abord, il est indiqué « may », et ensuite, ce n'est pas un élément stratégique de négociation ou un élément qui touche un individu en particulier. On parle de politiques plus générales, qui n'ont aucun caractère stratégique sur le plan d'une négociation et qui pourraient occasionner un désavantage si les employés ou le syndicat connaissaient le contenu de la discussion. Il me semble donc logique que tout cela doive être public.

**La présidente :** Je vous remercie. Je voudrais mentionner que vous faites partie du comité directeur également, sénateur Carignan.

**Le sénateur Carignan :** Je sais; on l'a fait par habitude, tout simplement.

**La présidente :** Sénatrice Saint-Germain, vous aviez demandé à ce que ce point soit mis à l'ordre du jour pendant la séance à huis clos. Avez-vous des commentaires à faire?

**La sénatrice Saint-Germain :** Je n'ai aucune objection à ce que les points a) et b) soient discutés en séance publique et je retire le point c) de l'ordre du jour.

Pour les points n°s 3a) et 3b) de l'ordre du jour, je n'ai pas d'objection et je retire le point n° 3c), même à huis clos.

**Senator Forest:** I'm just going to ask the chair why we needed to have an in camera meeting, but I think the answer is perfectly clear.

**The Chair:** Very well. The agreement would be that items (a) and (b), which are staff items on the agenda for the closed portion of the session, would be discussed during the public portion of our proceedings. Is that satisfactory, Senator Plett?

[*English*]

**Senator Plett:** Thank you very much.

[*Translation*]

**The Chair:** Following the clerk's wise advice, we will review the minutes of our last meeting and move immediately to item 3, which was on the in camera agenda and will now be discussed in public. So this will be the first item we discuss.

Let's go to the minutes of our March 9, 2023, meeting, which are in your folder. Are there any questions or changes to be made? Senator Plett, I assume you want to move that the minutes be approved?

**Senator Plett:** Yes.

**The Chair:** Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion? I declare the motion carried.

We will now discuss the second item on today's agenda, which deals with human resources.

[*English*]

I will invite Toni Francis to join us for this meeting and also Élise Hurtubise-Loranger. Toni Francis is our Chief Human Resources Officer, and Élise Hurtubise-Loranger is senior parliamentary counsel. Good morning.

As usual, the presentation will be followed by a time for questions. I believe, Senator Saint-Germain, that you have a presentation for the group this morning.

**Senator Saint-Germain:** Good morning. The sixth report of your Human Resources Subcommittee presents for adoption a draft Senate Administration Telework Policy, to be referred to as "the new policy."

The Senate Administration Policy on Alternative Work Arrangements — known as the AWA policy — currently in place provides for the possibility of telework for Senate Administration employees — Senate Administration and not senators' staffers — but provides little guidance to managers in their consideration of telework requests.

**Le sénateur Forest :** Je vais simplement demander à la présidente du comité quelles étaient les motivations pour tenir une séance à huis clos, mais je pense que la réponse est claire et nette.

**La présidente :** D'accord. L'entente serait que les points a) et b), qui touchent le personnel et qui sont à l'ordre du jour de la partie à huis clos de la séance, seraient discutés durant la partie publique de nos délibérations. Est-ce que cela vous convient, sénateur Plett?

[*Traduction*]

**Le sénateur Plett :** Je vous remercie beaucoup.

[*Français*]

**La présidente :** En suivant les bons conseils de la greffière, nous allons revoir le procès-verbal de notre dernière réunion et nous passerons immédiatement au point n° 3, qui faisait partie de l'ordre du jour de la séance à huis clos et dont on discutera en public. Ce sera donc le premier point dont on discutera.

Allons au procès-verbal de notre réunion du 9 mars 2023, qui est dans votre trousse. Y a-t-il des questions ou des modifications à apporter? Sénateur Plett, j'imagine que vous voulez proposer que le procès-verbal soit adopté?

**Le sénateur Plett :** Oui.

**La présidente :** Plaît-il aux honorables sénateurs d'adopter la motion? Motion adoptée.

Nous allons maintenant discuter du deuxième point à l'ordre du jour, soit celui touchant les ressources humaines.

[*Traduction*]

J'invite maintenant Toni Francis et Élise Hurtubise-Loranger à se joindre à nous pour la réunion. Toni Francis est notre dirigeante principale des ressources humaines et Élise Hurtubise-Loranger est conseillère parlementaire principale. Bonjour.

Comme d'habitude, la déclaration préliminaire sera suivie d'une période de questions. Sénatrice Saint-Germain, je crois que vous ferez une déclaration préliminaire.

**La sénatrice Saint-Germain :** Bonjour. Le sixième rapport du Sous-comité sur les ressources humaines présente pour adoption un projet de Politique de l'Administration du Sénat sur le télétravail, que l'on appellera « la nouvelle politique ».

La Politique de l'Administration du Sénat sur les régimes de travail souple — connue sous le nom de PRTS — actuellement en vigueur prévoit la possibilité du télétravail pour les employés de l'Administration du Sénat — l'Administration du Sénat et non le personnel des sénateurs —, mais fournit peu d'indications aux gestionnaires dans leur examen des demandes de télétravail.

It was also developed in 2007 at a time when requests for telework at the Senate were uncommon. After nearly three years of employer-mandated telework, the necessary steps must be taken to manage expectations regarding a likely increase in interest in telework arrangements once this public health measure, introduced at the start of the pandemic, is lifted. As we prepare to end employer-mandated telework, a more modern and robust framework with clear criteria will be key in assisting managers and employees as they navigate the changes associated with the upcoming transition.

The Senate Administration has developed a new policy that provides a clear framework to govern Senate Administration telework arrangements for those positions that are suitable for telework — I insist, for those positions that are suitable for telework — and ensures that Senate's operational requirements are fully met.

The new policy sets out clear criteria that must be considered before a telework arrangement is implemented. As detailed in section 1.4.1 of the policy, the employee's immediate manager is responsible for considering and approving a telework request in light of these criteria.

First, the manager must consider the position's suitability for telework. A position's suitability is to be assessed based solely on its responsibilities and job description. Second, if the position is determined to be suitable for telework, the manager must consider the particulars of the employees making the request for a telework arrangement and the unit for which they work. The manager must base the assessment on the ability of the employees and their work unit to meet their operational requirements, on the arrangement's potential impact on the employee's performance and on the work unit's well-being. And, finally, when a position is eligible for telework, the telework agreement must comply with the terms and requirements of the new policy.

The new policy also includes a recall to Senate premises on telework days provision. Therefore, an employee can be recalled to Senate premises on a telework day so that operational requirements are met or for attendance at in-person meetings, events or training sessions.

Many of the employer's occupational health and safety obligations under the Canada Labour Code extend to a telework location, and this has also been addressed in the new policy. The safety of sensitive Senate information that could be accessed by third parties at an employee's telework location is also considered in any telework arrangement.

Cette politique a également été élaborée en 2007, à une époque où les demandes de télétravail au Sénat étaient rares. Après presque trois ans de télétravail imposé par l'employeur, il convient de prendre les mesures nécessaires pour gérer les attentes relatives à une augmentation probable de l'intérêt pour les ententes de télétravail une fois que cette mesure de santé publique, introduite au début de la pandémie, sera levée. Alors que nous nous préparons à mettre fin au télétravail imposé par l'employeur, un cadre plus moderne et plus solide, assorti de critères clairement définis, sera essentiel pour aider les gestionnaires et les employés à faire face aux changements liés à la transition à venir.

L'Administration du Sénat a élaboré une nouvelle politique qui prévoit un cadre clair pour régir les ententes de télétravail de l'Administration du Sénat pour les postes adaptés au télétravail — j'insiste sur le fait qu'il s'agit des postes adaptés au télétravail — et qui garantit que les exigences opérationnelles du Sénat sont pleinement satisfaites.

La nouvelle politique définit des critères clairs qui doivent être pris en compte avant la mise en œuvre d'une entente de télétravail. Comme le précise l'article 1.4.1 de la politique, le supérieur immédiat du salarié est responsable d'examiner et d'approuver la demande de télétravail en tenant compte de ces critères.

Tout d'abord, le supérieur hiérarchique doit s'assurer que le poste se prête au télétravail. Ce critère doit être évalué uniquement sur le fondement des responsabilités liées au poste et de la description du poste. Deuxièmement, si le poste est jugé admissible au télétravail, le gestionnaire doit prendre en considération les circonstances propres aux employés qui demandent une entente de télétravail et à l'unité pour laquelle ces employés travaillent. Il doit fonder son évaluation sur la capacité des employés et de leur unité de travail à répondre à leurs besoins opérationnels, sur l'impact potentiel de l'entente de télétravail sur le rendement de l'employé et sur le bien-être de l'unité de travail. Enfin, lorsqu'un poste est admissible au télétravail, l'entente de télétravail doit être conforme aux conditions et exigences de la nouvelle politique.

La nouvelle politique comprend également une disposition relative au rappel dans les locaux du Sénat les jours de télétravail. Par conséquent, un employé peut être rappelé dans les locaux du Sénat un jour de télétravail pour répondre à des besoins opérationnels ou pour participer à des réunions, des événements ou des séances de formation en personne.

De nombreuses obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail prévues dans le Code canadien du travail s'appliquent aussi au lieu de télétravail, ce qui a également été pris en compte dans la nouvelle politique. La sécurité des informations confidentielles du Sénat auxquelles des tiers pourraient avoir accès sur le lieu de télétravail d'un employé est également prise en compte dans toute entente de télétravail.

With respect to expenses, the new policy provides that the employee is responsible for the costs of equipping and maintaining their telework location, including any costs related to utilities, high-speed internet access and furniture.

In terms of implementation and next steps, your subcommittee met with the Senate Administration sector heads and management team members to discuss the implementation of the new policy. All of them were in attendance. The management team was asked to report on maintaining service levels for senators, on employee productivity and engagement in a hybrid work model, and on managing overtime and performance in a telework context. Your subcommittee was satisfied that all topics and issues were adequately addressed at the meeting and that a tailored approach is needed with regard to Senate employees working on-site, since operational requirements vary from one directorate to another.

Requirements may also vary based on the parliamentary calendar. The Senate Administration's Executive Committee understands and agrees that on-site presence is essential, not only for operational needs but also for other essential purposes such as team cohesion and employee morale, and transmission of the Senate culture to new employees. A condition of employment for employees approved for telework will include the requirement to be on-site, as agreed upon and as required in unforeseen circumstances.

The Executive Committee will strive to strike a balance between telework and on-site presence to best support the Senate and its employees.

Finally, the Executive Committee also committed to keep your subcommittee and CIBA informed about the policy's implementation by submitting a progress report outlining the number of telework agreements approved and any challenges observed or adjustments required to those agreements, first in the first few months of the new policy's implementation and at the end of the first year.

I have to add that this is an opportunity to save taxpayers' money. That is why, after 18 months, we will recommend through a motion that the Finance and Materials Directorate be required to conduct an inquiry and make recommendations on the economies that we can make on the real-estate side.

In light of this, I therefore propose that CIBA:

approve the new Policy and communicate its adoption to Senate Administration employees;

En ce qui concerne les dépenses, la nouvelle politique prévoit que l'employé est responsable des coûts liés à l'équipement et à l'entretien de son lieu de télétravail, y compris les coûts liés aux services publics, à l'accès à Internet haute vitesse et au mobilier.

En ce qui concerne la mise en œuvre et les prochaines étapes, votre sous-comité a rencontré les chefs de secteur de l'Administration du Sénat et les membres de l'équipe de gestion pour discuter de la mise en œuvre de la nouvelle politique. Tous ces intervenants étaient présents. On a demandé à l'équipe de gestion de faire un rapport sur le maintien des niveaux de service aux sénateurs, sur la productivité et l'engagement des employés dans un modèle de travail hybride, et sur la gestion des heures supplémentaires et du rendement dans un contexte de télétravail. Votre sous-comité a estimé que tous les enjeux et toutes les questions ont été abordés de manière adéquate lors de la réunion et qu'une approche adaptée est nécessaire en ce qui concerne les employés du Sénat qui travaillent sur place, puisque les exigences opérationnelles varient d'une direction à l'autre.

Les exigences peuvent également varier en fonction du calendrier parlementaire. Le Comité exécutif de l'Administration du Sénat comprend et convient que la présence sur place est essentielle, non seulement pour les besoins opérationnels, mais aussi pour d'autres raisons fondamentales comme la cohésion de l'équipe et le moral des employés, ainsi que la transmission de la culture du Sénat aux nouveaux employés. Une condition d'emploi pour les employés approuvés pour le télétravail inclura l'obligation d'être sur place, comme convenu et comme requis dans des circonstances imprévues.

Le Comité exécutif s'efforcera de trouver un équilibre entre le télétravail et la présence sur place, afin de soutenir au mieux le Sénat et ses employés.

Enfin, le Comité exécutif s'est également engagé à tenir votre sous-comité et le comité CIBA informés de la mise en œuvre de la politique en présentant un rapport d'étape qui indique le nombre d'ententes de télétravail approuvées et les difficultés observées ou les rajustements qu'il est nécessaire d'apporter à ces ententes, d'abord au cours des premiers mois de la mise en œuvre de la nouvelle politique, puis à la fin de la première année.

Je dois ajouter qu'il s'agit d'une occasion d'économiser l'argent des contribuables. C'est la raison pour laquelle, après 18 mois, nous recommanderons par l'entremise d'une motion que la Direction des finances et de l'approvisionnement soit tenue de mener une enquête et de formuler des recommandations sur les économies que nous pouvons réaliser du côté des biens immobiliers.

Compte tenu de ce qui précède, je propose que le comité CIBA :

approuve la nouvelle politique et informe les employés de l'Administration du Sénat de son adoption;

suspend the application of the telework provisions in the existing Senate Administration Policy on Alternative Work Arrangements;

direct the Senate Administration to remove telework from the existing Senate Administration Policy on Alternative Work Arrangements, with the changes to be approved by the Executive Committee;

direct the Senate Administration to make necessary adaptations to the Information Management Policy in the context of telework; and

lift the public health measure mandating telework for Senate employees, effective May 1, 2023, and immediately communicate this decision to senators and Senate employees.

Thank you.

**The Chair:** Thank you, Senator Saint-Germain. We will go to questions now.

**Senator Tannas:** I would like to thank Senator Saint-Germain for her comments.

I noted that you spoke about productivity in a number of places. I'm just looking at the contract that a worker would sign. Nowhere in there does it acknowledge that they could be subject to productivity analysis through software or whatever. I note this because, first, what we are hearing right now from industry is that there is a clear but only anecdotal drop in productivity. It won't be long before smart technology companies fill that gap by saying, "We can help you with that. We can give you algorithms and all kinds of things that will study productivity for you and make sure you have productivity when you want it, how you want it, hours of work" — all those things will be on the table.

We don't have anything in the work contract that acknowledges that and that such is an understanding of the employee. We are in sensitive territory here, and I appreciate we are in public. This is worthy of discussion in public. To me, though, it would not be a good thing to not at least acknowledge that technology is going to move in a direction. Employees need to understand that, down the road, there might be some very sophisticated productivity analytics that they may be subject to, and they should agree to that.

The other question that raises for me is how that intersects with the union and their ability to dictate to us what is acceptable and what is not on behalf of employees.

**Senator Saint-Germain:** Thank you so much for your question and for acknowledging that I alluded to the productivity issue.

suspende l'application des dispositions de la Politique de l'Administration du Sénat sur les régimes de travail souples qui portent sur le télétravail;

d'une part, demande à l'Administration du Sénat de supprimer les mentions du télétravail dans la Politique de l'Administration du Sénat sur les régimes de travail souples et, d'autre part, que ces changements soient approuvés par le Comité exécutif;

demande à l'Administration du Sénat d'apporter les adaptations nécessaires à la Politique sur la gestion de l'information pour tenir compte de la réalité du télétravail;

abroge le 1<sup>er</sup> mai 2023 la mesure de santé publique imposant le télétravail aux employés du Sénat et communique immédiatement sa décision aux sénateurs et aux employés du Sénat.

Je vous remercie.

**La présidente :** Je vous remercie, sénatrice Saint-Germain. Nous allons maintenant passer aux questions.

**Le sénateur Tannas :** J'aimerais remercier la sénatrice Saint-Germain de sa déclaration préliminaire.

J'ai remarqué que vous avez parlé de productivité à plusieurs reprises. Je regarde le contrat qu'un employé devrait signer et je ne vois aucune mention selon laquelle l'employé pourrait faire l'objet d'une analyse de productivité par l'entremise d'un logiciel ou d'un autre moyen. Je le souligne, car tout d'abord, ce que nous entendons actuellement de la part de l'industrie, c'est qu'il y a une diminution nette, mais seulement anecdotique, de la productivité. Il ne faudra pas attendre longtemps avant que des entreprises de technologies intelligentes comblient cette lacune en offrant leur aide par l'entremise d'algorithmes et de toutes sortes de dispositifs pour étudier et favoriser la productivité en tout temps. Toutes ces choses seront possibles.

Rien, dans le contrat de travail, ne reconnaît cela et n'indique que l'employé comprend ce que cela signifie. C'est un sujet délicat, et je comprends que nous sommes en public, mais cette question mérite de faire l'objet d'une discussion publique. Je pense qu'il serait mal avisé de ne pas au moins reconnaître que la technologie va évoluer en ce sens. Les employés doivent comprendre et accepter qu'ils pourraient être assujettis à des analyses de productivité très sophistiquées à l'avenir.

L'autre question que je me pose concerne le rôle du syndicat dans tout cela et sa capacité de nous dicter ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas au nom des employés.

**La sénatrice Saint-Germain :** Je vous remercie beaucoup de votre question et je vous remercie d'avoir reconnu que j'ai fait allusion à la question de la productivité.

You know that it has now been close to three years that the majority of the Senate Administration have been teleworking. It was an issue that the managers had the opportunity to oversee. That is why, when your subcommittee met with them, it was a key question that was addressed. We wanted to make sure the measurement of productivity, while in a teleworking context, would be adequately addressed. We know it is an issue for many public as well as private enterprises, so it is a key question.

The criteria the managers and the Executive Committee have presented to us were really, we thought, very compelling.

Madam Chair, I would like to ask Ms. Francis to answer and tell us more about the criteria for the measurement of productivity the managers will have in mind and also address this issue, which is a very good one, of perhaps adapting or improving our work contracts with regard to the requirements for telework.

**Toni Francis, Chief Human Resources Officer, Human Resources Directorate, Senate of Canada:** Thank you, senator. Good morning.

With respect to the use of technology, that is not something we have in place at this time. If we did move in that direction, we would have a responsibility to tell our employees in advance and advise our unions.

I don't have it at the top of my mind, but there is typically language around the use of monitoring devices or whatnot, even including just our access passes. There is usually language that prohibits using that for certain things or that goes into the nature of the engagement we need to do with unions to be able to make that kind of change or negotiate the terms under which we would do it.

We would have to get into substantial conversations and definitely give people written notice of any activity where it would happen.

Right now, we have in place performance reviews and the way that work is assessed for individuals. Over the last three years, we are able to see various indicators. If someone is on Teams, the lights are green, yellow and red. You can see when someone is in a meeting. The productivity of employees in such a work environment is really about deadlines for projects, and maintaining and monitoring the delivery of those and the meeting of deadlines established by supervisors.

Vous savez que cela fait maintenant près de trois ans que la majorité des membres de l'Administration du Sénat font du télétravail. C'est un enjeu que les gestionnaires ont eu l'occasion de superviser. C'est la raison pour laquelle cette question importante a été abordée lorsque les membres de votre sous-comité les ont rencontrés. Nous voulions nous assurer que la mesure de la productivité dans un contexte de télétravail serait traitée de manière adéquate. Nous savons qu'il s'agit d'un enjeu pour de nombreuses entreprises publiques et privées, et c'est donc une question déterminante.

Les critères que les gestionnaires et le Comité exécutif nous sont présentés nous ont semblé très convaincants.

Madame la présidente, j'aimerais demander à Mme Francis de nous en dire plus sur les critères de mesure de la productivité qui seront utilisés par les gestionnaires. Je lui demanderais aussi d'aborder la question — et c'est une excellente question — de savoir s'il faut adapter ou améliorer nos contrats de travail relativement aux exigences en matière de télétravail.

**Toni Francis, dirigeante principale des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Sénat du Canada :** Je vous remercie, sénatrice. Bonjour tout le monde.

En ce qui concerne la question de l'utilisation de la technologie, nous n'avons encore rien mis en place à cet égard. Si nous entreprenions une telle démarche, nous aurions la responsabilité d'en informer nos employés à l'avance et d'en aviser les syndicats.

Je ne les ai pas sous la main, mais il y a généralement des dispositions liées à l'utilisation des dispositifs de surveillance ou d'autres dispositifs, y compris pour les cartes d'accès. Il y a habituellement des dispositions qui interdisent l'utilisation de ces dispositifs pour certaines choses et d'autres qui précisent la nature des démarches que nous devons entreprendre auprès des syndicats pour pouvoir apporter ce type de changement ou pour négocier les conditions dans lesquelles nous prendrions de telles mesures.

Nous devrions participer à des discussions sérieuses et certainement donner aux gens un préavis écrit de toute activité de ce type qui serait entreprise.

À l'heure actuelle, nous menons des examens de rendement pour évaluer le travail des employés individuels. Au cours des trois dernières années, nous avons pu observer divers indicateurs. Si un employé utilise Teams, l'indicateur associé à son nom sera vert, jaune ou rouge. On peut voir lorsqu'une personne est en réunion. Dans un tel environnement de travail, la productivité des employés est liée aux échéances pour les projets, aux suivis sur l'exécution de ces projets et au respect des échéances fixées par les superviseurs.

There are certainly responsibilities, jobs or positions in the work environment that warrant a different type of assessment or oversight by managers. But managers are highly engaged in being able to observe whether employees are meeting expectations. We have provided training opportunities on how to lead in a hybrid or telework environment so that managers have the information and the language for how to navigate and address issues around productivity and performance issues. Human Resources Directorate is supporting active engagement with respect to conversations with them to support employees and managers in addressing any kind of productivity issues.

And I think I answered the union piece.

**Senator Tannas:** From what I have heard — and correct me if I'm wrong — we are not going to put it into the employee contract, and if we did, as the services for productivity analysis from technology companies or organizations evolves, which it almost certainly will, we will feel the need to first inform the employee. I see in the contract that it says that any changes to the terms have to be mutually agreed upon.

So we will be surrendering, if you will, our ability to implement some of these things without getting the permission of the employee and potentially the union and going into a big rodeo.

**Ms. Francis:** No, no. I wouldn't say that. Regarding telework and all of the work arrangements, management rights still exist and still continue to rule the day, if you will. So in terms of the nature of how these things are managed, the management — the employer — gets to say what it needs in its environment to do business and to ensure that its mandate is met and the way that services are to be delivered are structured and informed by what management decides it's going to do.

Where management has a responsibility is to give employees sufficient notice that they're making a change to the terms and conditions of their working environment or the ways in which they will monitor or use systems to assess their productivity or work behaviours.

**Senator Tannas:** So what you're saying is that we don't need to say it in the contract, because it's really not subject to the contract.

**Ms. Francis:** We need to tell them in advance if we're going to do it. Right now, we're not using technology; we have technology, but we're not using it in that manner. If we were to do that, we would let employees know in advance, and that would be necessary in order for us to be successful if a challenge were to arise. It's the right thing to do.

Il existe certainement des responsabilités, des emplois ou des postes dans l'environnement de travail qui justifient un autre type d'évaluation ou de contrôle de la part des gestionnaires. Toutefois, les gestionnaires cherchent avant tout à savoir si les employés répondent aux attentes. Nous avons proposé des formations sur la manière de diriger dans un environnement hybride ou un environnement de télétravail, afin que les gestionnaires disposent des renseignements et de la terminologie nécessaires pour traiter les questions relatives à la productivité et au rendement. La Direction des ressources humaines est toujours prête à discuter avec les employés et les gestionnaires pour les soutenir et les aider à résoudre tout problème lié à la productivité.

Je pense avoir déjà répondu à la question sur les syndicats.

**Le sénateur Tannas :** D'après ce que j'ai entendu — et corrigez-moi si je me trompe —, cela ne sera pas inscrit dans le contrat des employés, et si nous le faisons, à mesure que les services d'analyse de la productivité des entreprises ou des organismes de technologies évolueront — ce qui se produira certainement —, il faudra d'abord en informer les employés concernés. Je vois que le contrat stipule que toute modification des conditions doit faire l'objet d'un accord mutuel.

Nous renoncerons donc, en quelque sorte, à notre capacité de mettre en œuvre certaine de ces mesures sans obtenir d'abord la permission de l'employé et potentiellement celle du syndicat, et nous devrons faire face à tout ce que cela implique.

**Mme Francis :** Non. Ce n'est pas ce que je dirais. Les gestionnaires ont encore des droits concernant le télétravail et tous les autres régimes de travail. Ces droits ont encore préséance en quelque sorte. Sur le plan de la gestion des activités, ce sont les gestionnaires — c'est-à-dire l'employeur — qui déterminent les besoins organisationnels et ce qu'il leur faut pour remplir leur mandat. Ils établissent également la structure de la prestation de services selon l'orientation qu'ils veulent leur donner.

Les gestionnaires doivent par contre donner un préavis suffisant aux employés avant d'apporter un changement à l'environnement de travail ou encore au contrôle ou à l'utilisation des systèmes qui permettent d'évaluer la productivité ou le comportement au travail.

**Le sénateur Tannas :** Vous dites alors que cet aspect n'a pas à être inscrit au contrat, car cela ne fait pas l'objet d'une entente contractuelle.

**Mme Francis :** Si nous voulons emprunter cette voie, nous devons le signaler à l'avance aux employés. En ce moment, nous n'utilisons pas de technologies. Nous en avons, mais nous ne les utilisons pas à cette fin. Si nous voulions le faire, nous devrions en informer les employés au préalable pour être en mesure de régler les problèmes, le cas échéant. C'est la chose à faire.

**The Chair:** Thank you, Senator Tannas. We will move on.

**Senator Moodie:** I have three quick questions.

The first is to continue the discussion about productivity and thinking about the institution as a whole. Do we have any plan to standardize the way we assess and track productivity in terms of indicators that will be applicable across the system for every manager so that it's objective and comparable across teams? That's the first question.

The second question has to do with our legal obligation here. When we think about any policy, do we put into place a complaints process and appeal process for staff who are now going to be in this new environment? Have we done that? Do we plan to do that? Do we have a legal obligation to do that, as the policy will change the terms somewhat or put in place more concretely the terms of agreement?

I'm wondering about the interface legally with the Ontario legislation as it currently sits where there is increasing legislation planned to protect remote workers. How does this interface with that?

The third question I have is around the cost of equipment. I remember previous conversations in this venue where we talked about the equipment that staff was using for telework being part of the Senate's inventory. How are we going to apply that? What is going to happen to people who have existing equipment at home? What's the plan for that?

**Senator Saint-Germain:** You will have noted that Ms. Francis, on productivity criteria, cybersecurity and quality of the information, did not insist on the criteria related to the quality of the work, because they are the same as now, whether you telework or you work in person. So it's very important to state this.

I think we shall also defer to Ms. Hurtubise-Loranger, a lawyer, to respond to some of the questions that will imply legal advice.

**Élise Hurtubise-Loranger, Senior Parliamentary Counsel, Office of the Law Clerk and Parliamentary Counsel, Senate of Canada:** I believe your second question was about the legal implications of the Ontario legislation.

**Senator Moodie:** And also putting in a new policy in terms of a clearly defined complaints and appeal process.

**Ms. Hurtubise-Loranger:** Okay. So in terms of a complaint — in what kind of situation are you thinking? Would they be complaints about policy or the application of —

**La présidente :** Merci, sénateur Tannas. Nous passons à la sénatrice Moodie.

**La sénatrice Moodie :** Je vais poser trois questions rapidement.

Je voudrais d'abord poursuivre la discussion sur la productivité dans l'ensemble du Sénat. Des plans ont-ils été établis pour normaliser l'évaluation et le suivi de la productivité au moyen d'indicateurs qui permettraient aux gestionnaires de réaliser des évaluations objectives et comparables d'une équipe à l'autre? Voilà pour la première question.

La deuxième question porte sur les obligations légales du Sénat. Allons-nous inscrire dans les politiques un processus de plainte et d'appel pour les employés qui travailleront dans le nouvel environnement? La mise en place de ce processus a-t-elle été réalisée ou au moins planifiée? Étant donné que la politique modifiera ou établira concrètement les conditions de l'entente, avons-nous l'obligation légale de le faire?

Je me demande dans quelle mesure les lois ontariennes entrent en jeu étant donné que de plus en plus de dispositions visant à protéger les travailleurs à distance seront promulguées. Dans quelle mesure les lois ontariennes s'appliquent-elles aux travailleurs à distance?

La troisième question porte sur le coût des équipements. Nous avons déjà parlé lors de séances précédentes des équipements appartenant au Sénat qui sont utilisés par les employés en télétravail. Qu'arrivera-t-il avec ces équipements? Que se passera-t-il dans le cas des employés qui ont des équipements à la maison? Quel est le plan?

**La sénatrice Saint-Germain :** Lorsque nous discutons de productivité, de cybersécurité et de qualité de l'information, vous avez peut-être remarqué que Mme Francis n'a pas insisté sur les critères relatifs à la qualité du travail, car ces éléments restent inchangés, que ce soit en télétravail ou sur place. C'est très important de le dire.

Je pense que nous devrions demander à Mme Hurtubise-Loranger, qui est avocate, de répondre aux questions qui demandent un avis juridique.

**Me Élise Hurtubise-Loranger, conseillère parlementaire principale, Bureau du légiste et conseiller parlementaire, Sénat du Canada :** Je crois que la deuxième question portait sur l'application des lois de l'Ontario.

**La sénatrice Moodie :** Je voulais savoir également si un processus de plainte et d'appel clairement défini sera mis en place dans une nouvelle politique.

**Me Hurtubise-Loranger :** D'accord. Lorsque vous parlez de plainte, à quel type de situation pensez-vous? Voulez-vous parler de plaintes sur les politiques en tant que telles ou sur l'application de...

**Senator Moodie:** Not infrequently, staff may feel that their manager is not —

**Ms. Hurtubise-Loranger:** — interpreting the policy correctly?

**Senator Moodie:** — not interpreting their activities, so they might want a venue to raise that beyond their manager.

**Ms. Hurtubise-Loranger:** That is under the grievance process that is found in the Parliamentary Employment Staff Relations Act. There is a grievance process that employees have access to. Should they want to challenge the decision of their manager, under the policy, they would be able to challenge it under that process.

I think that answers your first question. They do have access to that remedy or recourse.

**Senator Moodie:** What about appeals?

**Ms. Hurtubise-Loranger:** Would that decision go to the board? I would have to review the legislation again, because certain things stop at the third level of grievance. With respect to the terms and conditions of employment, it can go to the board, but I can get back to the committee on that. If it were to go to the board, it's the FPSLREB, the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board, where it would be adjudicated.

With respect to Ontario legislation with remote workers, that legislation would not apply to parliamentary staff, which I think answers the second part of your question.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Moodie:** And the question on equipment?

**Ms. Francis:** For employees returning to on-site, the equipment would be returned to the Senate. Any equipment would have to be brought back to the employer.

**Senator Moodie:** We currently have equipment sitting out there in people's homes, but there is a conflicting statement on cost here about staff being asked to supply and maintain their own equipment, maintain the infrastructure and Wi-Fi, and so forth.

What is the relationship with what's there? Is that going to be grandfathered in to keep it and we move on from here? What is the situation?

**La sénatrice Moodie :** Les employés sentent assez souvent que leur gestionnaire n'est pas...

**Me Hurtubise-Loranger :** ... n'interprète pas la politique correctement?

**La sénatrice Moodie :** ... ne comprend pas très bien ce qu'ils font. Ces employés auraient donc besoin d'un mécanisme qui leur permettrait de soulever le problème plus haut dans la hiérarchie.

**Me Hurtubise-Loranger :** Ils peuvent déjà le faire dans le cadre du processus de grief au titre de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Les employés qui veulent contester une décision prise par leur gestionnaire dans le cadre de la politique peuvent passer par ce processus.

Je pense que cela répond à votre première question. Les employés ont des recours à leur disposition.

**La sénatrice Moodie :** Qu'en est-il des appels?

**Me Hurtubise-Loranger :** Cette décision se rendrait-elle à la commission? Il faudrait que je relise la loi, car certaines questions ne vont pas au-delà du troisième palier de grief. Les questions relatives aux conditions d'emploi peuvent être renvoyées à la commission — je pourrai le confirmer au comité plus tard —, auquel cas elles font l'objet d'un arbitrage par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Pour répondre à votre deuxième question, les lois de l'Ontario sur le travail à distance ne s'appliquent pas aux membres du personnel parlementaire.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Moodie :** Que répondez-vous à la question sur les équipements?

**Mme Francis :** Les équipements des employés qui retourneraient sur place seraient remis au Sénat. Tous les équipements seraient rendus à l'employeur.

**La sénatrice Moodie :** Certains employés ont des équipements appartenant au Sénat à la maison, mais il y a un énoncé contradictoire selon lequel les employés seraient tenus d'assumer le coût de l'acquisition et de l'entretien de leurs propres équipements de même que les coûts d'utilisation d'infrastructures et de services comme le Wi-Fi.

Quel est le lien avec les équipements qui se trouvent chez les employés? Les employés auront-ils, tout simplement, le droit de les conserver? Où en sont les choses concernant les équipements?

**Ms. Francis:** If you request a telework agreement, that is approved by your manager. Depending on how you work, I suppose — our laptops are brought back and forth. If I have a chair at home, I will make a decision as to whether I am bringing the chair back and buy one for my home or if I'm keeping the chair.

Basically, the equipment is that of the employer. As an employee, if I'm requesting a telework arrangement, I'm responsible for setting up my home office. Because it's an employee-driven request and not something the employer is telling you must do or that is required of you, then you are responsible for setting up your home office.

Certainly, if I have my computer and other things like that, I will bring those back and forth, but any equipment will come back to the employer. That's the most straightforward way to say it.

**Senator Quinn:** I want to continue on the performance aspect and the analytics that might or might not be there in the future.

I'm willing to surmise that the annual engagement, which is part of the normal appraisal process, would include performance indicators and requirements, assessments, et cetera. Whether they're in the office or at home, they will be measured against that which is assigned to them. That's part of the process today. In the future, there could be analytics, but those would be as much for use in the workplace as for home. I don't think we're there yet, but maybe we will be. Normal processes will allow managers to manage. I think we have to allow the managers to do so.

I do have a couple of questions, though, and they go back to the equipment. I think I understand now. If I'm going to be a teleworker, I set up my office, with the exception of the technology I bring back and forth to the workplace. The security would otherwise become a concern, because our systems have a higher degree of security than me just going down to the local place and buying a laptop. I understand that correctly.

Also, as we get into this, I hope we will consider hotelling so that when they come back to the office, they don't have the same assigned office. We might have people at home on Mondays and Wednesdays; others are on Tuesdays and Fridays. It could bring efficiencies and the management of space, which is an expense. I hope that is something we're looking at in the future.

**Ms. Francis:** That's the future outlook. That's the report that will come back, as Senator Saint-Germain mentioned.

**Mme Francis :** Les ententes de télétravail doivent être approuvées par les gestionnaires. Si la nature de leurs tâches le demande, les employés se déplacent avec leur ordinateur portable. Les employés qui ont une chaise à la maison doivent soit rapporter leur chaise dans les locaux du Sénat et s'en acheter une pour la maison, soit conserver la chaise.

Essentiellement, les équipements appartiennent à l'employeur. Les employés qui signent une entente de télétravail sont responsables de l'aménagement de leur bureau à la maison, car ce sont eux qui ont fait la demande de télétravail. Ils ne travaillent pas à distance à la suite d'une demande ou d'une exigence de l'employeur.

Évidemment, les employés doivent se déplacer avec leur ordinateur et les autres équipements de ce type, mais tous ces équipements seront rendus à l'employeur. C'est la manière la plus simple de décrire la situation.

**Le sénateur Quinn :** Je voudrais revenir à la question du rendement et des outils d'analyse des données qui pourraient être mis en place un jour.

Je présume que les ententes annuelles de rendement qui font habituellement partie du processus d'évaluation comporteraient des indicateurs de rendement, des exigences, des évaluations et tout le reste. Autant les employés qui travaillent sur place que ceux qui travaillent à la maison seront évalués en fonction des tâches qui leur sont assignées, conformément au processus actuel. À l'avenir, des analyses de données pourraient être applicables au télétravail autant qu'au travail sur place. Je ne pense pas que nous en soyons là, mais nous y serons peut-être un jour. Les processus permettront normalement aux gestionnaires de gérer. C'est dans l'ordre des choses.

J'aurais deux questions sur les équipements. Si j'ai bien compris, les employés qui choisissent le télétravail sont responsables de l'aménagement de leur lieu de travail, sauf pour les technologies, qu'ils doivent apporter au bureau et rapporter ensuite à la maison. Ces modalités permettent d'éviter les risques pour la sécurité, car les systèmes du Sénat sont plus sécuritaires qu'un ordinateur acheté à la boutique du coin. Je comprends tout à fait la situation.

J'espère d'ailleurs que le concept du bureau à la carte, qui ne prévoit aucun poste de travail assigné, sera instauré dans le cadre du retour dans les locaux. Certains employés pourraient travailler à la maison le lundi et le mercredi, et d'autres, le mardi et le vendredi. Ce régime de travail souple pourrait entraîner des gains d'efficacité et maximiser la gestion de l'espace, qui constitue une dépense. J'espère que cette possibilité sera étudiée.

**Mme Francis :** Cet élément figure dans les plans. Il en sera question dans un rapport qui sera présenté prochainement, comme l'a mentionné la sénatrice Saint-Germain.

**Senator Saint-Germain:** Thank you, Senator Quinn, for referring to the annual expectations. It's so important, and telework won't change it. Any manager has to give to every employee, every year, an annual evaluation and expectations for the upcoming year. Most probably, for some of them who would be teleworking, some of these expectations will be adapted to the performance while teleworking. I think we also need to take that into consideration.

**Senator Quinn:** Thank you, senator, and thank you to Ms. Francis and her team because I think this is an essential step in modernizing how we engage employees and how we hire, things of that nature. It makes it a better place to be. I know in the Senate, sometimes, it's probably hard to change an old institution, but these are things that are happening out in the private sector today. Thank you.

**Senator Saint-Germain:** Another key consideration is our competitiveness as an employer.

**The Chair:** Thank you, senators.

**Senator Loffreda:** Thank you for the report. We've talked about productivity, but I want to raise another important element, which is to what extent is telework necessary in order to retain and attract our employees? There's fierce competition with respect to attracting and retaining employees. Did you feel it was necessary? Does our policy here go far enough in attracting employees and in retaining employees?

We've all heard of productivity issues, but some will argue that working at home is more productive; some may not, depending who is reporting on it and what their goals are behind it. But I feel that working at home is as productive. We should let the managers manage; I think that's important, rather than getting too analytical. If you manage activities, you will get activities; if you manage results, you will get results.

My second question is that you did mention employees are responsible for the cost of telework. Is this an acceptable, common practice with respect to corporations or corporate Canada? Is this what everybody is doing, or are we an exception with respect to that?

Third, if we can, is there an estimate or can we identify the percentage of employees that will be eligible for telework? Will that be on a full-time basis or a part-time basis, being three days or — I was reading an article in *The Economist* that said, in New York, in Manhattan, only 50% of employees are returning to the office. Restaurant sales are down 23%. It was an interesting article. How will that affect the economy? What percentage of our employees will be eligible for that?

**La sénatrice Saint-Germain :** Merci, sénateur Quinn, de parler des ententes annuelles de rendement. Le télétravail ne changera rien à cet aspect primordial. Tous les gestionnaires doivent remettre annuellement à chacun de leurs employés une évaluation de rendement et des objectifs de rendement pour l'année à venir. Certains objectifs seront probablement adaptés aux paramètres de rendement des employés en télétravail. Voilà un autre aspect qui devrait être examiné.

**Le sénateur Quinn :** Merci, sénatrice, et merci à Mme Francis et à son équipe, car je pense que cette étape est essentielle à la modernisation de nos rapports avec les employés, de nos processus d'embauche et d'autres éléments qui pourraient améliorer le milieu de travail. Il est parfois ardu de changer une vieille institution comme le Sénat, mais il faut reconnaître que cette évolution a lieu dans le secteur privé en ce moment. Merci.

**La sénatrice Saint-Germain :** Un autre facteur crucial est notre compétitivité comme employeur.

**La présidente :** Merci, sénateurs.

**Le sénateur Loffreda :** Merci pour le rapport. Nous avons parlé de productivité, mais je voudrais soulever une autre question importante, soit celle de savoir à quel point le télétravail est nécessaire pour retenir et attirer les employés au Sénat. Les organisations se livrent une concurrence féroce pour attirer et retenir les employés. Pensez-vous que la politique du Sénat en fait-elle assez pour attirer les employés et les retenir?

Nous avons tous entendu parler des problèmes de productivité. Certains soutiennent que les employés en télétravail sont plus productifs, d'autres prétendent le contraire. Le verdict dépend de la personne qui le prononce et de ses objectifs. J'ai l'impression que le télétravail est aussi productif que le travail sur place. Nous devrions laisser les gestionnaires gérer plutôt que de trop miser sur les analyses de données. Il faut gérer les opérations pour que les tâches s'exécutent. Il faut gérer les résultats pour en obtenir.

J'en arrive à ma deuxième question. Vous avez dit que les employés devaient assumer le coût du télétravail. Cette pratique est-elle répandue et acceptable dans le secteur privé au Canada? Cette pratique est-elle exceptionnelle ou est-elle présente partout?

Enfin, est-il possible d'obtenir une estimation du pourcentage d'employés qui seront admissibles au télétravail? Les employés en question seront-ils en télétravail à temps plein, ou à temps partiel à raison de trois jours par semaine... Selon un article paru dans *The Economist*, dans le secteur Manhattan, à New York, seulement 50 % des employés sont retournés au bureau. Le chiffre d'affaires des restaurants a diminué de 23 %. C'est un article intéressant. Quels seront les effets du télétravail sur l'économie? Quel pourcentage des employés du Sénat y sera admissible?

**Ms. Francis:** Absolutely. From a talent acquisition/retention perspective, this makes us much more competitive. We're actively seeing individuals at the interview tables turning down opportunities because we can't give a concrete answer, and they're looking for it.

The Senate is comprised of a generational shift where you're seeing a generation that wants and is seeking flexibility and will go to employers who can provide it for them. We would be out of the market, if you will. The focus should be on talent and getting the top talent. The top talent right now have options. They actively have great options, and they're making decisions with flexibility in mind and with options where they can absolutely get the opportunity to also seek time that they carve out differently by being in different locations, telework locations, to develop their professional acumen or their disciplines because they can have uninterrupted time to be able to focus in that way.

We also see that it's a really progressive way to deal with diversifying our environment. If we look at our focus areas and our strategic priorities, empowering our people is one of them. Focusing on diversity and inclusion, we've heard a lot of employees and candidates talk about the fact that the experience of the last three years in a virtual environment gave them the ability to balance the way they introduce themselves to the work environment. The virtual nature of work has allowed them to, for example, use pronouns on the screen. Then I can tell you who I am before I physically meet with you. Then there's not an awkward time or conversation where people aren't ready for it. There are opportunities that make us better from a market perspective.

In terms of the number of days, I didn't bring my number with me, but the percentage of employees — we did look that up and we shared it. I'm going to have to come back to you for that. It is not every employee who would be eligible to make application for telework. Client-facing, front-facing, physical work activity that has to happen on site, those are not eligible for telework. Individuals who can absolutely do some of their work at a telework location and don't need to be on site for that, we have the technology and infrastructure to support it.

The lessons learned from COVID are things that we can benefit from. This is not a policy that is structured to say that we're just wanting to shift from COVID to continue as if we're in COVID — not at all. But I think it would be irresponsible of us not to take the lessons that we learned in COVID and not to leverage them in a new environment.

**Mme Francis :** Merci. Dans la perspective du recrutement et du maintien en poste de talents, le télétravail rendrait le Sénat beaucoup plus compétitif. Des candidats que nous recevons en entrevue déclinent ce que nous leur offrons parce que nous ne pouvons pas leur donner les réponses concrètes qu'ils recherchent.

Le Sénat compte parmi ses employés une génération qui recherche et réclame cette souplesse et qui se tournera vers des employeurs qui peuvent la lui donner. Le Sénat sera en quelque sorte évincé du marché. Nous devrions nous concentrer sur les talents et nous efforcer de recruter la crème de la crème. Or, les talents les plus brillants ont plusieurs options en ce moment. Ils ont d'excellentes possibilités et ils prennent des décisions en fonction de la souplesse qu'on leur offre. Ils acceptent des emplois où ils pourront gérer leur horaire à leur guise et travailler à différents emplacements et lieux de télétravail qui leur permettront de développer leur acuité ou leur discipline professionnelle dans des environnements propices à la concentration où ils travailleront sans être interrompus.

Nous voyons également le télétravail comme une manière progressiste d'instaurer un environnement diversifié. Le Sénat compte parmi ses domaines d'intérêt et ses priorités stratégiques l'autonomisation des employés. Dans l'optique de la diversité et de l'inclusion, bon nombre d'employés et de candidats nous ont dit que de travailler dans un environnement virtuel depuis les trois dernières années leur avait permis de contrôler la manière dont ils se présentent dans l'environnement de travail. Ils peuvent, par exemple, employer le nom de leur choix à l'écran. Ils peuvent ainsi s'identifier avant de rencontrer physiquement leur interlocuteur, ce qui permet d'éviter les malaises ou les conversations que certaines personnes ne sont pas prêtes à avoir. Le fait d'offrir ces possibilités nous avantage sur le marché de l'emploi.

Je n'ai pas apporté de chiffres sur le nombre de jours, mais le pourcentage d'employés... Nous les avons vérifiés et diffusés. Je vais vous revenir là-dessus. Les employés ne peuvent pas tous présenter une demande de télétravail. Ceux qui assurent le service à la clientèle, occupent des postes de première ligne et exécutent des tâches physiques qui doivent se faire sur place, ne sont pas admissibles au télétravail. Nous avons l'infrastructure et les technologies pour soutenir les personnes qui peuvent faire une partie de leur travail dans un emplacement de télétravail et qui n'ont pas à être sur place pour le faire.

Nous pouvons tirer profit des leçons que nous avons retenues de la COVID. La politique n'est pas du tout structurée pour que nous poursuivions nos activités comme si nous étions encore en pandémie. Par contre, ce serait irresponsable de notre part de ne pas transposer les leçons tirées de la COVID dans un autre contexte.

With the objectives around technological advancement, we had to — rapid-fire — get through and make those things happen. As a result, our colleagues in information technology or ISD, Information Services Directorate, have been able to put infrastructure in place from a technology perspective so that our boardrooms are ready to handle hybrid meetings among our teams; so that employees can leverage Teams, Zoom, what have you, in a way that makes their work efficient. We're more accessible. I don't have to find my way and run down the street to get to my next meeting.

I have been late for virtual meetings and I apologized to everybody, but the fact that I can go from one meeting to another makes me more productive and effective.

It is definitely a talent-attraction piece for us. I can tell you, I'm interviewing, and it is an issue at the table.

You had another question?

**Senator Loffreda:** The cost. Is it a common practice?

**Ms. Francis:** When employees are making the request, it is typical, but if it's remote work, that's different. If you're telling me that you want me somewhere, then you've got to pay to set me up and keep me going. But where it is just an employee-driven request, it's a privilege to be able to do that. It can come across as a benefit, a low-cost benefit, because if I want to telework and it makes sense for my life, sure. But, no, it's not abnormal or atypical for employees to have to spend to set themselves up at home.

**Senator Loffreda:** Thank you.

**The Chair:** Thank you, Ms. Francis.

**Senator Plett:** Thank you, chair, again, for accommodating my request about the public portion and Senator Saint-Germain for supporting that. Thank you very much for your report.

My comments will not be a lot on the report. I read the report or parts of it. You were tasked with a job, and I thank you for that, and I thank my colleague Senator Seidman who is on that committee.

What I will question here is the need for it, not the report itself. You were asked to bring something forward, and you've done that.

Lorsque nous avons voulu atteindre des objectifs liés à l'utilisation accrue des technologies, nous avons dû rebondir rapidement afin de concrétiser le tout. Nos collègues des technologies de l'information à la Direction des services d'information ont réussi à mettre l'infrastructure technologique en place pour que nous puissions tenir des réunions en format hybride dans les salles de conférence et pour que les employés puissent utiliser Teams, Zoom, ou d'autres applications le plus efficacement possible. Tout est plus accessible. Je n'ai plus à courir pour trouver la pièce où se déroule ma prochaine réunion.

Je me suis présentée en retard à des réunions en ligne et je me suis excusée auprès de tout le monde, mais la capacité de passer plus facilement d'une réunion à l'autre me rend plus productive et efficace.

Les possibilités de télétravail attirent les talents. Je mène des entrevues d'embauche et je peux vous dire que c'est un point dont les candidats veulent discuter.

Aviez-vous posé une autre question?

**Le sénateur Loffreda :** Oui, au sujet du coût. Est-ce une pratique courante?

**Mme Francis :** Quand la demande émane de l'employé, oui, c'est une pratique courante; c'est différent dans le cas du travail à distance. Si l'employeur demande à l'employé de travailler à partir d'un certain endroit, l'employeur doit assumer le coût de l'aménagement et de l'entretien du lieu de travail. En revanche, quand l'employé demande de travailler à domicile, le télétravail est alors considéré comme un privilège. Il peut aussi être vu comme un avantage peu coûteux dans le cas où l'employé veut faire du télétravail et sa situation personnelle le permet. Ainsi, pour répondre à votre question, il n'est pas anormal ou inhabituel pour les employés de devoir payer de leur poche les coûts liés au télétravail.

**Le sénateur Loffreda :** Je vous remercie.

**La présidente :** Merci, madame Francis.

**Le sénateur Plett :** Merci encore une fois, madame la présidente, d'avoir accepté ma demande concernant la partie publique de la réunion, et merci à la sénatrice Saint-Germain de l'avoir appuyée. Merci beaucoup pour votre rapport.

La majorité de mes observations ne porteront pas sur le rapport. Je l'ai lu, du moins en partie. Une tâche vous a été confiée, et je vous remercie de l'avoir accomplie. Je remercie également ma collègue, la sénatrice Seidman, qui siège au comité.

Ce que je remets en question, c'est la nécessité du rapport, et non le rapport en tant que tel. On vous a demandé de préparer quelque chose, et c'est ce que vous avez fait.

I'm not of the same ilk as some others around the table who believe that this in any way makes us more efficient. I know I'm going to date myself here with a few of my comments, but there are a few other senators around here who are retiring either before or right around the same time as me, so at least there are a few of us who are of that age.

When I started in the workforce, I was happy when my employer finally said we only needed to work a half a day on Saturday. So we worked five and a half days instead of six days. Then we went to where we didn't work Saturday. Eventually, other companies started to work 40-hour weeks. Now companies are working 32-hour weeks. We're always becoming more efficient.

For the life of me, I could do more work in 40 hours than I could in 32. I think anyone who says we're more efficient working 32 hours rather than 40 hours — I don't know what they're looking at.

We cannot be as efficient working from home when we have the disruptions that are there, invariably, at home, especially for many of our employees who are young people; they have children. God love them for wanting to raise their children. I support that entirely, and I support us trying to accommodate that, but let's at least admit to the fact that it won't be as efficient.

There is a difference, Senator Loffreda, between the Senate and the public or private sector. The banks base their type of operation on, "What will make us the most money?" Let's be clear on that — not what makes us the most efficient but what makes us the most money. That may be the same thing in some cases, but in the Senate it is not.

If we reduce our work week and still pay the people the same amount of money, the Senate isn't generating revenue to offset that. That means we lose money. It's that simple.

In part of her report, Senator Saint-Germain talked about saving money. I would like to know where this saves money. Senator Saint-Germain, I think you indicated — and certainly in discussions, my colleague Senator Seidman indicated this — that some of this was precipitated by the fact that we haven't lifted the pandemic work situation. Apparently, this is something the Speaker needs to do. I'm wondering why we wouldn't have rather pursued having that lifted and whether this report — what we're doing here today — would have been necessary if that had happened.

Je ne suis pas de la même espèce que mes collègues ici présents qui croient que le télétravail nous rend plus efficaces. Je sais que certains de mes commentaires révéleront mon âge. Cela dit, d'autres sénateurs se retireront avant moi ou à peu près en même temps que moi; nous sommes donc quelques-uns à être du même âge.

Quand je me suis joint à la population active, je me suis réjoui le jour où mon employeur a enfin annoncé qu'on ne devait travailler qu'une demi-journée le samedi. Ainsi, nous travaillions cinq jours et demi plutôt que six jours. Puis, le samedi est devenu une journée de congé. D'autres entreprises ont fini par établir une semaine de travail de 40 heures. Aujourd'hui, certaines ont des semaines de travail de 32 heures. Nous gagnons sans cesse en efficacité.

Personnellement, je peux accomplir plus de travail en 40 heures qu'en 32 heures. Je ne comprends pas sur quoi les gens se fondent pour affirmer qu'on est plus efficace quand on travaille 32 heures par comparaison à 40 heures.

De plus, c'est impossible d'être aussi efficace en travaillant à domicile qu'en travaillant sur place étant donné toutes les distractions qu'il y a inévitablement à la maison, surtout pour nos nombreux jeunes employés qui ont des enfants. Leur volonté d'élever leurs enfants est toute à leur honneur. Je suis entièrement pour et je veux que nous essayions de mettre des mesures en place pour les soutenir, mais nous devons admettre que ce mode de travail n'est pas aussi efficace.

Sénateur Loffreda, il y a une différence entre le Sénat et les secteurs public et privé. Les banques sont à la recherche du mode de fonctionnement le plus rentable. Soyons très clairs : leur objectif principal n'est pas l'efficacité, mais bien la rentabilité. C'est peut-être aussi le cas ailleurs, mais pas au Sénat.

Si nous écourtions la semaine de travail et nous continuons à verser le même salaire aux employés, nous perdrions de l'argent, car le Sénat ne génère pas de revenus pour compenser. C'est aussi simple que cela.

Dans une partie de son rapport, la sénatrice Saint-Germain a parlé de réaliser des économies. J'aimerais savoir comment le télétravail nous permet d'économiser. Sénatrice Saint-Germain, je pense que vous avez dit — et je sais que ma collègue, la sénatrice Seidman, l'a affirmé durant des discussions — que les changements proposés sont dus en partie au fait que les mesures prises durant la pandémie pour rendre le travail possible sont toujours en place. Il semble revenir au Président de les abroger. Je me demande pourquoi nous n'avons pas plutôt chercher à faire lever ces mesures, et si le rapport — la raison pour laquelle nous sommes ici aujourd'hui — aurait été nécessaire si elles avaient été abrogées.

I didn't know that hadn't been lifted. I thought we had made decisions. We don't have hybrid meetings. We don't have a hybrid Senate. I thought all that had been done. I was told a few days ago that, in fact, more needs to be done. If that is why we're doing this, I'm wondering why we wouldn't have done that.

That's one of my questions, Senator Saint-Germain. I'll list the questions here, if I could — and repeat them if I have to — for the sake of time.

Another question I have — this might be for Ms. Francis, I'm not sure — is about the report. The report clearly indicates that the manager will decide whether somebody can telework. Are all managers required to be here, or can they telework? Clearly, if a manager is doing telework, I suspect that manager will be prone to telework being a great idea. If that manager has to be in the office, maybe he or she would want other staff to be here as well.

On attracting employees, again, when we want to compare ourselves with organizations whose prime goal is to make money — and that is what we're comparing ourselves with — I don't think that's fair. I think we've done a good job of attracting good employees. I think we have great employees here. I've complained that maybe we have too many, but we have great ones. So somewhere, we've done a good job. Somehow, we've increased our employees here by 120 — I think that was the number we used here a few weeks ago. Somewhere along the line, we are competitive. So I'm not sure we need to change our form of operating to be competitive. I'd like to know where that comes from.

I certainly part company with anyone who says virtual meetings are as good as face-to-face meetings. They just are not. Yes, you can sit in one spot and do a number of meetings, but they are not as efficient. We found that out as chairs on virtual meetings. It is not as efficiently run as a face-to-face meeting. So let's at least accept that.

In my opinion, these are not measures that help the efficiency or the money aspects — saving money — for the Senate. These are clearly driven by people wanting to work from home and making the case that they can do as well from home. I've had my own staff say to me, "I can write a speech as well from at home as from the office." Yes, they can, but not when their little three-year-old is tugging at them. They cannot. That is why we leave home, that is why we have daycare systems set up, and that is why we come to work and do a job.

Je ne savais pas que ces mesures étaient toujours en place. Je croyais que nous avions pris des décisions. Nos réunions ne sont plus hybrides; les séances du Sénat non plus. Je pensais que toutes ces mesures avaient été levées, mais j'ai appris il y a quelques jours qu'il reste encore du travail à faire. Si c'est la raison d'être de la politique, je me demande pourquoi nous n'avons pas plutôt cherché à faire lever ces mesures.

C'est une de mes questions, sénatrice Saint-Germain. Pour gagner du temps, je vais toutes les poser maintenant, si vous le voulez bien. Je les répéterai au besoin.

J'ai aussi une question à propos du rapport. Mme Francis est peut-être la mieux placée pour y répondre. Le rapport indique clairement que c'est le gestionnaire qui décide si un employé peut faire du télétravail. Les gestionnaires sont-ils tous obligés de travailler sur place ou peuvent-ils travailler à domicile? Évidemment, un gestionnaire qui travaille à domicile sera sûrement favorable au télétravail. En revanche, un gestionnaire qui doit se rendre au bureau voudra peut-être que d'autres employés soient aussi présents sur le lieu de travail.

Au sujet du recrutement, encore une fois, je ne trouve pas juste de nous comparer à des organisations qui ont pour objectif principal de générer des revenus; pourtant, c'est ce que nous faisons. À mon avis, nous avons bien réussi à attirer de bons employés. Je trouve que nous avons de très bons employés. Je me suis déjà plaint de leur nombre peut-être trop élevé, mais leur qualité est indiscutable. Nous réussissons bien sur ce plan. D'une façon ou d'une autre, nous sommes parvenus à ajouter 120 employés à notre effectif. Je pense que c'est le chiffre dont il a été question ici il y a quelques semaines. Ainsi, nous semblons bien soutenir la concurrence. Par conséquent, je ne suis pas convaincu qu'il soit nécessaire de modifier notre mode de fonctionnement pour faire face à la concurrence. J'aimerais savoir d'où vient cette idée.

Certes, je ne suis pas du tout du même avis que ceux qui maintiennent que les réunions virtuelles fonctionnent aussi bien que les réunions en personne. C'est tout simplement faux. Oui, les réunions virtuelles permettent de participer à plusieurs réunions à partir du même endroit, mais elles ne sont pas aussi efficaces. Nous l'avons découvert en présidant des réunions virtuelles. Elles ne se déroulent pas aussi efficacement que les réunions en personne. Acceptons-le.

Quant à moi, l'objectif de telles mesures n'est pas d'accroître l'efficacité ou la rentabilité du Sénat. Elles proviennent indubitablement d'employés qui souhaitent travailler de la maison et qui maintiennent pouvoir s'acquitter de leurs tâches aussi bien à domicile que sur place. Des membres de mon propre personnel m'ont dit : « Je peux rédiger un discours de la même qualité chez moi qu'au bureau. » C'est vrai, mais pas quand ils sont distraits par leur enfant de 3 ans. Ce n'est pas possible. C'est la raison pour laquelle nous sortons de la maison. C'est

I have to fly here every Monday from Winnipeg to do my job. I know there are those around the table who would say that I could have done it with Zoom if that's what I had agreed to from the start, but I don't think that is the right way to do it.

Chair, I'm going to end there because I don't want to belabour this. Senators Saint-Germain and Seidman and anyone else who is on the committee, I want to say again that I'm not suggesting that this is not a good report. I question the need for it. For that reason, at the end of the day, I will not be able to support this — not because of the report, but because I don't think it's necessary.

Senator Saint-Germain, if the Speaker had lifted whatever we have, would this have been necessary?

**Senator Saint-Germain:** Thank you, Senator Plett, for speaking truth. As always, I don't take it personally. You know how I like to deal with you, so that's not an issue at all. I do believe it's a very good report.

To your first point regarding whether this would have been necessary if the motion regarding hybrid sittings of the Senate and its committees would have been lifted by the Speaker. No. There is no link at all. We're talking about telework of the administration employees and not the senators' staffers. Also, telework is not linked to hybrid sittings. It's totally different. So the motion has no relation with this policy.

Why do I believe it's a good policy? Because it will be adapted to the modern requirements of an employer. At the same time, we provide in this policy that the managers will have to monitor quality — performance — as well as quantity. We also provide the manager with rights to require any employee to be in person in his or her place of work when so needed, including when we have performance issues. With telework, the manager is totally empowered to call any employee back into the in-person workplace if there is no performance.

I think it's very important to state this and also that one of the criteria for not only authorizing an employee to be teleworking but also determining when this employee will be authorized to telework is the Senate sittings and its committee sittings. Many employees will have to be there when we are there — when senators are there and when the Senate is sitting. Otherwise, they may be authorized to telework because it will be more efficient.

aussi la raison pour laquelle des systèmes de garderies sont mis en place, et c'est également pourquoi nous nous rendons au bureau pour faire notre travail.

Tous les lundis, je dois prendre l'avion de Winnipeg pour venir travailler ici. Je sais que d'après certains d'entre vous, je pourrais utiliser l'application Zoom pour faire mon travail si j'en avais convenu ainsi dès le premier jour, mais d'après moi, ce n'est pas la bonne façon de procéder.

Madame la présidente, je vais m'arrêter là parce que je ne veux pas m'acharner là-dessus. Je tiens à répéter, pour les sénatrices Saint-Germain et Seidman et tous les autres membres du comité, que je ne mets pas en doute la qualité du rapport; je mets en doute sa nécessité. Par conséquent, je ne pourrai pas l'appuyer, pas parce que je m'oppose au rapport même, mais parce que je ne crois pas qu'il soit nécessaire.

Sénatrice Saint-Germain, si le Président avait annulé les mesures toujours en place, le rapport serait-il nécessaire?

**La sénatrice Saint-Germain :** Je vous remercie pour votre franchise, sénateur Plett. Comme toujours, je ne me sens pas visée personnellement. Vous savez que j'aime travailler avec vous; il n'y a donc aucun problème à cet égard. Je suis convaincue de la grande qualité du rapport.

Premièrement, vous voulez savoir si le rapport aurait été nécessaire dans le cas où le Président aurait abrogé la motion concernant les séances hybrides du Sénat et des comités. La réponse est qu'il n'y a aucun lien entre les deux. La politique porte sur le télétravail pour les employés de l'Administration du Sénat et non pour le personnel des sénateurs. De plus, le télétravail n'est pas lié aux séances hybrides. Ce sont deux choses complètement différentes. Il n'y a aucun rapport entre la motion et la politique.

Pourquoi suis-je d'avis que c'est une bonne politique? Parce qu'elle est adaptée aux exigences modernes des employeurs. En même temps, en vertu de la politique, les gestionnaires auront l'obligation d'évaluer non seulement la quantité, mais aussi la qualité, c'est-à-dire le rendement. En outre, la politique autorise les gestionnaires à rappeler tout employé au lieu de travail au besoin, y compris en cas de problèmes de rendement. En effet, selon la politique sur le télétravail, le gestionnaire détient le pouvoir d'exiger la présence sur le lieu de travail de tout employé dont le rendement laisse à désirer.

Je trouve très important de le souligner. Je tiens aussi à dire qu'un des critères utilisés pour décider de permettre ou non à un employé non seulement de faire du télétravail, mais aussi durant quelles périodes, ce sont les jours de séance du Sénat et de ses comités. Beaucoup d'employés devront travailler sur place quand les sénateurs sont présents et le Sénat siège. Le reste du temps, ils pourraient être autorisés à faire du télétravail parce que c'est plus efficace.

As for the savings — this is very important, and we want to be very prudent — we don't say today that we will save \$3 million or \$4 million. It's not that. We know there is room for economies related to the office spaces. The maintenance of these spaces also brings a cost. We believe that we'll have savings in office space requirements and maintenance. This is why I will move a motion later to authorize the Property and Services Directorate to monitor this and make recommendations when the time comes.

Retention and attraction are key. We are in Ottawa. We are on the Hill. The federal government and also private enterprises are key competitors. We have offered jobs that were refused because with some of them, we were not offering full-time telework. So it's important. We need to be attractive. However, we didn't say, "Okay, we will offer full-time telework to you because we want you." We have requirements. The managers will also be evaluated on their performance as managers of teleworking people. We need to update and to adapt. So, yes, it's an attraction issue — mainly because of the public services that are, for the majority, teleworking — and also a retention issue. Attraction and retention are key issues.

En ce qui concerne les économies, c'est une question très importante qui demande une grande prudence. Nous n'affirmons pas dès aujourd'hui que nous épargnerons 3 millions ou 4 millions de dollars. Ce n'est pas cela. Nous savons qu'il serait possible de réduire les coûts associés aux bureaux et à leur entretien. D'après nous, le télétravail entraînera une réduction du nombre de bureaux requis et des besoins relatifs à l'entretien. C'est pourquoi je déposerai une motion ultérieurement pour demander que la Direction des biens et services soit autorisée à surveiller la situation et à formuler des recommandations en temps et lieu.

Le maintien en poste et le recrutement sont des enjeux importants. Nous sommes à Ottawa, plus précisément sur la Colline. Le gouvernement fédéral et le secteur privé sont nos concurrents principaux. Nous avons présenté des offres d'emploi qui ont été refusées parce qu'elles ne permettaient pas le télétravail à temps plein. C'est un facteur important. Nous devons être un employeur attrayant. Toutefois, nous ne nous contentons pas d'offrir le télétravail à temps plein parce que nous voulons recruter de nouveaux employés. Nous avons établi des critères, et le rendement des gestionnaires dont les employés font du télétravail sera aussi évalué. Nous devons nous moderniser et nous adapter. Alors oui, c'est une question de recrutement — surtout parce que la majorité des fonctionnaires travaillent à domicile — et de maintien en poste. Le recrutement et le maintien en poste font partie des principaux enjeux.

**The Chair:** Ms. Francis, do you have anything to add?

**Ms. Francis:** I do. Thank you very much, Madam Chair.

One of the things I was thinking about was that like you, Senator Plett, I prefer face to face. I'm a human resources person for a reason. I appreciate the social connection and how it drives the things we need to get done in this life. I agree with you that we have excellent employees here.

Since my arrival, what I've noticed is an Executive Committee and a number of employees, leaders, directors and managers who are absolutely focused on the primary thing. As soon as we sat down to talk about telework in the future, it was paramount in their minds. And I think that Shaila, the director of Committees, was someone whom I mentioned; I noted her focus on it. That excellence in service delivery to senators is the starting point.

One of the things that we've talked about is that managers will anchor their discussions in the fact that our workplace is unique. We are not the private sector. We are central to Canadian democracy. As requests are considered, the administration will prioritize the promotion of a culture that we're proud of and which is unique to the Senate.

**La présidente :** Madame Francis, avez-vous quelque chose à ajouter?

**Mme Francis :** Oui, merci beaucoup, madame la présidente.

L'une des choses que je me disais, c'est que comme vous, sénateur Plett, je préfère les interactions en personne. Ce n'est pas pour rien que je travaille dans le domaine des ressources humaines. Je reconnaiss l'importance des liens sociaux et leur contribution à l'atteinte de nos buts. Vous avez raison lorsque vous dites que nous avons d'excellents employés.

Depuis mon arrivée, j'ai remarqué que le Comité exécutif, ainsi que bon nombre d'employés, de chefs, de directeurs et de gestionnaires sont résolument déterminés à atteindre notre objectif principal. Dès que nous avons entamé la discussion sur l'avenir du télétravail, ils en ont leur priorité. J'ai déjà parlé de Mme Anwar, directrice des comités; j'ai remarqué l'importance qu'elle y accordait. Le point de départ, c'est l'excellence dans la prestation des services offerts aux sénateurs.

Nous avons parlé, entre autres, de l'importance pour les gestionnaires de centrer leurs discussions sur l'unicité de notre lieu de travail. Nous ne sommes pas le secteur privé. Nous occupons une place centrale au sein de la démocratie canadienne. Au moment d'examiner les demandes, la gestion cherchera avant tout à promouvoir une culture dont nous sommes fiers et qui est propre au Sénat.

Our obligation is to carry out Senate business and its responsibilities in the functions that we respectively hold as employees of this organization. Telework will not change that. We have provided and we will be providing, should this be approved, tools for managers to objectively assess whether or not a job is suitable for telework. We have a job flexibility profile. It's an Excel spreadsheet attached to a document that helps them work through, "Is this job suitable?" Then they look at employee needs.

Human Resources is there to help them make those determinations. When a face-to-face meeting is required or requested, it will happen. Even if my supervisor approves me for two or three days of telework, I will be here more because of the nature of my work. I need to attend committee meetings and meetings with employees. I need to support managers and directors in decision making around human resources issues. That is sometimes, or most of the time, going to be better face to face. Face-to-face social connection helps us establish an understanding of each other.

In that way, once we build the currency of trust that we need, we can move to a virtual environment and have conversations to get things done at a more rapid pace and speed. Before that, if we can have an opportunity — and telework affords that, offers that — to get to know each other, to understand our business, to know where we leave off on things and where our colleagues pick up and why, then we can be more productive in a virtual setting because we have established that rapport.

Employees have to be able to get here, so working within a travel distance that is reasonable for recall is a part of it.

Telework is not an option or replacement for child care or family responsibilities. That is clear in our conversations, in our training. We in HR have provided or created employee guides for telework and manager guides for telework in a question-and-answer format. The guides articulate all of that. You have to make arrangements for child care. Does it make it easier for someone in a sandwich generation — if I have elderly parents, if I have children — that if I can stay at home and get Johnny off the bus at three o'clock, that's a benefit to me? Sure. But Johnny shouldn't be tugging at you while you are in a meeting and making decisions. That's a conversation that we will have to have from a manager to an employee if that's what's happening, because it is getting in the way of productivity.

Les employés de l'Administration du Sénat ont l'obligation de soutenir les activités du Sénat et de l'aider à exercer ses responsabilités suivant les fonctions qui leur sont confiées. Le télétravail ne changera rien à cela. Nous avons fourni aux gestionnaires les outils nécessaires pour évaluer de manière objective si un emploi se prête ou non au télétravail. Si la politique est adoptée, nous continuerons de leur fournir de tels outils. Par exemple, nous avons créé un profil de flexibilité du poste. Il s'agit d'une feuille de calcul en format Excel qui est jointe à un document et qui contribue à déterminer si un emploi est propice au télétravail. Les gestionnaires doivent ensuite considérer les besoins de l'employé.

L'équipe des ressources humaines est là pour les aider à prendre de telles décisions. Lorsqu'une réunion en personne est exigée ou demandée, elle aura lieu. Même si mon superviseur approuve ma demande de travailler à domicile deux ou trois jours par semaine, je serai sur place plus souvent étant donné la nature de mon travail. Je dois assister à des réunions de comités et rencontrer des employés. Je dois aussi aider la gestion et la direction à prendre des décisions liées aux ressources humaines. Une partie, voire la quasi-totalité de ce travail se fait mieux en personne. Les interactions sociales en personne favorisent la compréhension mutuelle.

Ainsi, une fois les liens de confiance établis, il devient possible de faire la transition vers un milieu virtuel et de discuter de moyens d'accélérer le travail. Si l'on peut avoir l'occasion au préalable — et le télétravail nous offre cette occasion — d'apprendre à se connaître les uns les autres, de comprendre les activités de l'organisation, de savoir où se terminent nos responsabilités et où commencent celles de nos collègues et pourquoi, il devient possible d'accroître la productivité dans un contexte virtuel parce que le rapport a déjà été établi.

Par ailleurs, les employés doivent être en mesure de se rendre au lieu de travail en cas de rappel; travailler à une distance raisonnable fait donc partie des critères.

En outre, le télétravail n'est pas une solution de rechange aux services de garde ou une façon de s'acquitter de ses responsabilités familiales. Nous en parlons très clairement dans nos discussions et nos formations. L'équipe des ressources humaines a créé ou elle fournit des guides sur le télétravail à l'intention des employés et des gestionnaires, sous forme de questions et de réponses. Les guides sont très clairs là-dessus. Les employés doivent prendre des dispositions pour assurer la garde de leurs enfants. Si je fais partie de la génération sandwich — si j'ai des parents âgés et des enfants —, est-ce que c'est plus facile et plus avantageux pour moi de rester à la maison pour pouvoir aller chercher mon enfant à l'arrêt d'autobus à 15 heures? Certainement. Toutefois, je ne devrais pas être distraite par mon enfant quand je dois assister à des réunions ou prendre des décisions. Si une telle situation se produit, le gestionnaire devra en discuter avec l'employé, car c'est un obstacle à la productivité.

When it comes to how we understand why we are here, I'm here because I love the Senate. I'm here because I understand the responsibility that I have to this organization. I'm going to do that better because I understand the nature of senators' work, but the demographic we are serving has changed. They are changing. I don't think it will be unusual to them that we look different and we look more like them. They do their banking differently. They work in different spaces. They leverage technology in all aspects of their lives. If we look like that, then we're also going to respond to the shift in demographic, to the people who do it more often. And we will be appealing to them as an employer, and it will not surprise them that we're making changes.

I hope we can maintain the essence of this organization while all we're doing is leveraging opportunities to do it better and do it differently.

**Senator Plett:** I did ask if managers will be able to telework. When people come to work, I'm assuming most of them have a start time and a quit time. When they do telework, do you expect them to work whatever the time is, from nine o'clock to four o'clock, or can they basically do the work as they deem necessary? Or are they just given assignments and they get the work done and that is what you review?

**Ms. Francis:** Managers can telework, yes; they are employees. It has to make sense to their work life and their work responsibilities. We each have people to whom we report, who would be approving such an arrangement. My work hours are the same. A manager's work hours are the same.

There can be scenarios where an employee has an accommodation. In that sense, there has to be supportive documentation, all of that. If we go through that process and an arrangement needs to be made for a medical or family status obligation or whatever the case might be, under human rights, we have a responsibility to look at those requests, manage them on a case-by-case basis, and do what's appropriate or relevant and meets our obligations as an employer.

Outside of that, our work hours are work hours. I have to be available when other people whom I'm supporting are here, to be able to respond to their needs. If they are calling me at 6 p.m. and that is not my work hour, then I'm not there, and if they need me and I'm working at 6 p.m., that doesn't make sense. The hours of business still continue to be the hours of business.

**Senator Plett:** Thank you.

**Ms. Francis:** You are welcome.

Quand il s'agit de comprendre pourquoi nous sommes ici, je suis ici parce que j'aime le Sénat. Je suis ici parce que je comprends la responsabilité que j'ai envers cette organisation. Je vais mieux m'en acquitter, car je comprends la nature du travail des sénateurs, mais les groupes de population que nous servons ont changé. Ils sont en train de changer. Je ne crois pas qu'il soit inhabituel pour eux que nous soyons différents et que nous leur ressemblions davantage. Ils effectuent des opérations bancaires différemment. Ils travaillent dans des espaces différents. Ils utilisent la technologie dans tous les aspects de leur vie. Si nous leur ressemblons, nous répondrons également à l'évolution démographique, aux personnes qui effectuent des opérations bancaires plus souvent. En tant qu'employeur, nous serons mieux en mesure de les attirer, et ils ne seront pas surpris d'apprendre que nous procérons à des changements.

J'espère que nous pourrons conserver l'essence de cette organisation tout en saisissant les occasions de faire mieux et de procéder différemment.

**Le sénateur Plett :** J'ai demandé si les gestionnaires pourront faire du télétravail. Lorsque les gens viennent travailler, je suppose que la plupart d'entre eux ont une heure de début et une heure de fin. Lorsqu'ils sont en télétravail, attendez-vous d'eux qu'ils travaillent à n'importe quelle heure, de 9 heures à 16 heures, ou peuvent-ils faire le travail comme bon leur semble? Ou leur confie-t-on des tâches, qu'ils accomplissent, et c'est ce que vous évaluez?

**Mme Francis :** Les gestionnaires peuvent faire du télétravail; ce sont des employés. Il faut que le télétravail soit logique pour leur vie professionnelle et leurs responsabilités professionnelles. Nous avons tous des personnes à qui nous rendons des comptes et qui approuveraient un tel arrangement. Mes heures de travail sont les mêmes. Les horaires de travail d'un gestionnaire sont les mêmes.

Il peut arriver qu'un employé bénéficie d'un aménagement. Dans ce cas, il doit y avoir des documents à l'appui et tout le reste. Si nous passons par ce processus et qu'un arrangement doit être pris pour des raisons médicales, des obligations liées à la situation familiale ou autre, en vertu des droits de la personne, nous avons la responsabilité d'examiner ces demandes, de les gérer au cas par cas et de faire ce qui est approprié ou pertinent et de répondre à nos obligations en tant qu'employeur.

En dehors de cela, nos heures de travail sont des heures de travail. Je dois être disponible lorsque les autres personnes que je soutiens sont là, afin de pouvoir répondre à leurs besoins. Si elles m'appellent à 18 heures et que ce n'est pas dans mes heures de travail, alors je ne suis pas là, et si elles ont besoin de moi et que je travaille à 18 heures, cela n'a pas de sens. Les heures de service sont les heures de service.

**Le sénateur Plett :** Je vous remercie.

**Mme Francis :** Je vous en prie.

**The Chair:** Colleagues, we have three more speakers. I ask that you go back to the report and ask questions that have not been asked or answered yet.

[*Translation*]

**Senator Forest:** First of all, thank you. I agree with Senator Plett that the Human Resources Directorate has prepared an excellent report for us. However, I disagree with him as to what comes next, but the report is really very good.

We have a responsibility as managers and administrators, particularly at the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, to make decisions that allow the institution to adapt to current realities through modernization, much as Senator Quinn said. We must at the same time be mindful of productivity and competitiveness in the 2023 labour market, in order to attract the best. I think all of the above should be the goal.

For my part, I am quite reassured by section 1.4.1.2, which provides a very specific framework for a position's eligibility. I am also reassured to see that there are criteria that the manager must follow because of section 1.4.1.3. The manager is given a very specific framework for handling the situation. It's not based on a personal preference over telework or not; there are specific criteria.

My main concern is that right now, we are relying on perceptions. This policy is not in place. We may have the perception that telework is more or less productive, because that telework policy is still not operational.

My question is, will there be an evaluation of the policy so that we can have a reality check that will allow us to measure efficiency and performance? Will there be efficiencies from an organizational standpoint?

The question that greatly concerns me, although I am very much in favour of implementing this telework policy, is the assessment that will allow us, over a specific time period — we were talking about 18 months — to sit back down and evaluate the results of the adopted policy in order to modernize our institution, to make it more productive and more attractive in an extremely competitive market. My question concerns the assessment. I am reassured in terms of the framework for eligibility criteria and application management.

**The Chair:** Senator Saint-Germain, would you like to answer the question?

**La présidente :** Chers collègues, il reste trois intervenants. Je vous demande de revenir au rapport et de poser des questions qui n'ont pas encore été posées ou auxquelles on n'a pas encore répondu.

[*Français*]

**Le sénateur Forest :** Premièrement, je vous remercie. Je suis d'accord avec le sénateur Plett pour dire que c'est un excellent rapport que la Direction des ressources humaines a préparé. Cependant, je ne suis pas d'accord avec lui en ce qui concerne la suite des choses, mais le rapport est vraiment très bon.

Nous avons la responsabilité, en tant que gestionnaires et administrateurs, particulièrement au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, de prendre des décisions qui permettent à l'institution de s'adapter aux réalités d'aujourd'hui, et ce, en modernisant notre institution, un peu comme le sénateur Quinn le disait, tout en étant préoccupés par la productivité et l'attractivité dans le marché du travail de 2023, dans le but d'attirer les meilleurs. Je crois que tout cela devrait être notre objectif.

De mon côté, je suis tout à fait rassuré par l'article 1.4.1.2, qui encadre de façon très précise l'admissibilité d'un poste. Je suis rassuré également de constater qu'il y a des critères que le gestionnaire doit respecter grâce à l'article 1.4.1.3. Le gestionnaire a un cadre très précis pour gérer la situation. Cela n'est pas basé sur une préférence ou non par rapport au télétravail; il y a des critères spécifiques.

Ma grande préoccupation est qu'actuellement, on se base sur des perceptions. On n'a pas cette politique. On peut avoir la perception selon laquelle le télétravail est plus ou moins productif, parce qu'on n'a toujours pas mis en place cette politique de télétravail de façon opérationnelle.

Ma question est la suivante : y aura-t-il une évaluation de la politique pour que l'on soit en mesure de s'appuyer sur une réalité qui nous permettra de mesurer l'efficience et le rendement? Y aura-t-il des économies sur le plan de l'organisation?

La question qui me préoccupe beaucoup, bien que je sois très favorable à ce que l'on mette en vigueur cette politique de télétravail, concerne l'évaluation qui nous permettra, pour une période déterminée — on parlait de 18 mois —, de nous rasseoir et d'évaluer le bilan de la politique qu'on a adoptée afin de moderniser notre institution, de la rendre plus productive et plus attrayante dans un marché extrêmement compétitif. Ma question concerne l'évaluation. Je suis rassuré en ce qui concerne l'encadrement des critères d'admissibilité et de gestion des demandes.

**La présidente :** Sénatrice Saint-Germain, voulez-vous répondre à la question?

**Senator Saint-Germain:** Your question is clear, so I will give you a specific answer. Managers must provide quarterly reports on the progress of the implementation of the policy. If there is an issue, managers must inform the Executive Committee. The Human Resources Subcommittee will be updated quarterly by the Senior Director of Human Resources. There will be an annual report to your subcommittee as well as to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, and there will be a review of the policy for possible amendment in accordance with section 4.2, “at least every three years from the date of its implementation.”

**La sénatrice Saint-Germain :** Votre question est claire, donc je vous donnerai une réponse précise. Les gestionnaires doivent faire rapport tous les trois mois de l'évolution de la mise en œuvre de la politique. S'il y a un problème, les gestionnaires doivent en informer le Comité exécutif. Le Sous-comité sur les ressources humaines sera tenu au courant tous les trois mois par la directrice principale des ressources humaines. Chaque année, il y aura un rapport présenté à votre sous-comité ainsi qu'au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, et il y aura un examen de la politique en vue d'une révision éventuelle conformément à l'article 4.2, « au moins tous les trois ans à compter de la date de son entrée en vigueur ».

**The Chair:** Does that answer your question, Senator Forest?

**Senator Forest:** It certainly does, thank you.

[English]

**Senator Dean:** This is a big decision for us. We've had the sort of rigorous discussion about this that I think it deserved. Senators Seidman, Saint-Germain and others in our subcommittee discussions brought up some of these issues. Most of them were previously discussed. They are very important questions.

Essentially, as some have said already, this is about balancing the needs of the employer, a competitive labour market and keeping a close eye on how this unfolds in terms of managing performance. On that point, if we are not managing performance well when people are physically working there, we can't expect to manage it well when people are remote. Those things go hand in hand.

I'm happy that we will be monitoring as we go forward. I'll only add that we have been reminded again today how fortunate we are to have Toni Francis as our head of Human Resources.

**The Chair:** Thank you, Senator Dean.

**Ms. Francis:** To Senator Forest's point about measurements, we also track key performance indicators. I'm big on narratives, so I think the whole story is about everything that we can capture from a human resources perspective to share with the committee over time, because we have noticed fewer sick days. Will our attrition levels change? It's all of those things.

While we will keep our eye on how many arrangements we approve and how performance is being assessed; is it being assessed effectively? Do managers have a reasonable time with

**La présidente :** Est-ce que cela répond à votre question, sénateur Forest?

**Le sénateur Forest :** Tout à fait, merci beaucoup.

[Traduction]

**Le sénateur Dean :** C'est une décision importante pour nous. Nous avons eu le type de discussion rigoureuse que je pense qu'il fallait avoir. Les sénatrices Seidman et Saint-Germain et d'autres sénateurs ont soulevé certaines de ces questions dans le cadre de discussions au sous-comité. La plupart d'entre elles ont fait l'objet de discussions précédemment. Ce sont des questions très importantes.

Essentiellement, comme certains l'ont déjà dit, il s'agit de trouver un équilibre entre les besoins de l'employeur et un marché du travail compétitif, et de suivre de près comment la situation évolue pour ce qui est de gérer le rendement. À cet égard, si nous ne gérons pas bien le rendement lorsque les gens travaillent sur place, nous ne pouvons pas nous attendre à bien le gérer lorsqu'ils travaillent à distance. Ces deux éléments vont de pair.

Je suis ravi de savoir que nous surveillerons la situation au fur et à mesure. J'ajouterais seulement qu'on nous a rappelé aujourd'hui la chance que nous avons d'avoir Toni Francis comme responsable des ressources humaines.

**La présidente :** Merci, sénateur Dean.

**Mme Francis :** Pour répondre au point soulevé par le sénateur Forest sur les mesures, nous suivons également les indicateurs clés de rendement. J'aime beaucoup les récits, et je pense donc qu'il s'agit de tout ce que nous pouvons saisir du point de vue des ressources humaines pour en faire part au comité au fil du temps, car nous avons constaté une diminution des congés de maladie. Nos taux d'attrition vont-ils changer? Il faut prendre en considération tous ces facteurs.

Nous ne perdons pas de vue le nombre d'accords que nous approuvons et la manière dont le rendement des employés est évalué, mais est-il évalué efficacement? Les gestionnaires

respect to navigating the challenges that might come up? Are they seeing successes? Employee satisfaction and engagement will hopefully go up. We will also want to know what other indicators are that we are seeing from an HR perspective that might inform how successful we are. So I wanted to add that we will bring it to the subcommittee with our key performance indicators.

**The Chair:** Thank you, Ms. Francis.

**Senator Bovey:** I will be quick as a member of the committee. Senator Plett, I'm going to disagree with you on the age thing. I think I'm going to be the senator who is retiring or aging out next.

I do not think this is an age decision; I think this is a decision of balance so we can best reflect the needs of Canadians. We are here to serve Canadians. We have to move with the times and understand the challenges we face. This policy or concept certainly does that. We need to balance the needs of the organization so we can continue to attract and retain the best employees that Canada has to offer while respecting our diversity goals and other various goals that we have determined.

I wanted to say that age doesn't mean that we vote one way or another; age lets us look at the issues appropriately.

**The Chair:** Thank you, Senator Bovey.

*[Translation]*

**Senator Carignan:** My question has already been answered through the replies to Senator Forest and Senator Dean's questions. Well done, Ms. Francis.

*[English]*

**The Chair:** Excellent.

Seeing no further questions, it was moved by the Honourable Senator Saint-Germain:

That the sixth report from the Subcommittee on Human Resources be adopted.

Is it your pleasure, honourable senators —

**Senator Plett:** Before we vote, chair, I am not going to vote against this report, because I do not disagree with the report. I do, however, disagree with the need for it. I will not ask for a recorded vote, but I do want to say it will pass on division. My reason for that is because I do not agree that we need it and not because it isn't a good report. So I request that it be "on division."

disposent-ils d'un délai raisonnable pour relever les défis qui pourraient se présenter? Constatent-ils des réussites? Nous espérons que la satisfaction et la participation des employés augmenteront. Nous voudrons également savoir quels sont les autres indicateurs que nous observons du point de vue des ressources humaines et qui pourraient nous éclairer sur notre réussite. Je voulais donc ajouter que nous présenterons au sous-comité nos indicateurs clés de rendement.

**La présidente :** Merci, madame Francis.

**La sénatrice Bovey :** Je serai rapide en tant que membre du comité. Sénateur Plett, je ne suis pas d'accord avec vous sur la question de l'âge. Je pense que je serai la prochaine sénatrice à prendre sa retraite ou à atteindre l'âge maximal.

Je ne pense pas que ce soit une décision liée à l'âge; je pense que c'est une décision d'équilibre afin que nous puissions refléter les besoins des Canadiens. Nous sommes ici pour servir les Canadiens. Nous devons nous adapter à l'évolution de la société et comprendre les défis auxquels nous sommes confrontés. C'est certainement ce que fait cette politique ou ce concept. Nous devons équilibrer les besoins de l'organisation afin de continuer à attirer et à retenir les meilleurs employés que le Canada a à offrir, tout en respectant nos objectifs en matière de diversité et les autres objectifs que nous avons établis.

Je voulais dire que l'âge ne veut pas dire que nous voterons d'une manière ou d'une autre; l'âge nous permet d'examiner les questions de manière appropriée.

**La présidente :** Merci, sénatrice Bovey.

*[Français]*

**Le sénateur Carignan :** On a déjà répondu à ma question en répondant aux questions du sénateur Forest et du sénateur Dean. Bravo, madame Francis.

*[Traduction]*

**La présidente :** Excellent.

Comme il ne semble pas y avoir d'autres questions, il a été proposé par l'honorable sénatrice Saint-Germain :

Que le sixième rapport du Sous-comité sur les ressources humaines soit adopté.

Vous plaît-il, honorables sénateurs...

**Le sénateur Plett :** Avant le vote, madame la présidente, je ne veux pas voter contre ce rapport, car je n'y suis pas opposé. Je n'apprécie toutefois pas la nécessité du rapport. Je ne demanderai pas un vote par appel nominal, mais je tiens à dire qu'il sera adopté avec dissidence. Ce n'est pas que ce n'est pas un bon rapport; c'est que je n'en vois pas la nécessité. Je demande donc qu'il soit adopté avec dissidence.

**The Chair:** Thank you. We all heard Senator Plett's comment. Are we all agreed?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** Agreed, on division.

Can we postpone item B?

**Senator Saint-Germain:** It is up to you. This motion will be relevant. We will be back later.

**The Chair:** What I would like to do for the efficiency of this meeting is to finish some of the items that need to be finished. If we have time at the end, Senator Saint-Germain, I will come back to your section. Thank you for being accommodating.

Colleagues, we go to item 7, which is the report from the Advisory Working Group on Environment and Sustainability. Senator Colin Deacon will be presenting. He will be presenting the public portion. We will go in camera when we discuss money items and the group that is being suggested to us.

Senator Deacon, the floor is yours. I think Alison Korn will be helping you out, if need be.

**Senator C. Deacon:** Good morning, colleagues. I am pleased to be here today to present our working group's report, which you have in your package.

This report has been a collective effort on the part of a lot of senators and staff for two years. A lot of effort has gone into what I will call our net-zero 2030 project.

As background, in May 2021, CIBA authorized the creation of a working group to, among other things, update the Senate's 1993 environmental policy. In October of that year, the working group tabled its report to CIBA, which was unanimously adopted in March 2022 by the Senate. The foundational element of that report is the Senate's new Environmental and Sustainability Policy Statement, committing our organization to become carbon neutral by 2030.

In April 2022, CIBA authorized a new working group to secure, through a competitive RFP process, the external expertise necessary to benchmark the Senate's carbon footprint and develop a plan for the Senate to fulfill its net-zero 2030 commitment.

This report before you recommends that CIBA approve the proposal of the highest bidder. I will leave the details about who that highest bidder is and the price of the contract until we are in camera.

**La présidente :** Je vous remercie. Nous avons tous entendu l'observation du sénateur Plett. Sommes-nous tous d'accord?

**Des voix :** D'accord.

**La présidente :** Il est adopté avec dissidence.

Pouvons-nous reporter le point B?

**La sénatrice Saint-Germain :** La décision vous revient. Cette motion sera pertinente. Nous reviendrons plus tard.

**La présidente :** Ce que je voudrais faire pour l'efficacité de cette réunion, c'est terminer certains des points qui doivent l'être. Si nous avons du temps à la fin, sénatrice Saint-Germain, je reviendrai à votre section. Je vous remercie de votre compréhension.

Chers collègues, nous allons passer au point 7, qui est le rapport du groupe de travail consultatif sur l'environnement et la durabilité. Le sénateur Colin Deacon présentera le rapport. Il présentera la partie publique. Nous passerons à huis clos lorsque nous discuterons des questions relatives à l'argent et du groupe qui nous est proposé.

Sénateur Deacon, la parole est à vous. Je pense qu'Alison Korn vous aidera, au besoin.

**Le sénateur C. Deacon :** Bonjour, chers collègues. Je suis ravi d'être ici aujourd'hui pour présenter le rapport de notre groupe de travail, que vous avez dans votre trousse.

Ce rapport est le fruit d'un effort collectif de la part de nombreux sénateurs et membres du personnel depuis deux ans. Beaucoup d'efforts ont été consacrés à ce que j'appellerai notre projet de carboneutralité pour 2030.

Pour situer les choses dans leur contexte, en mai 2021, le comité CIBA a autorisé la création d'un groupe de travail chargé, entre autres, de mettre à jour la politique environnementale du Sénat de 1993. En octobre de la même année, le groupe de travail a présenté son rapport au comité CIBA, qui a été adopté à l'unanimité par le Sénat en mars 2022. L'élément fondamental de ce rapport est le nouvel énoncé de politique en matière d'environnement et de durabilité du Sénat, qui engage notre organisation à devenir carboneutre d'ici 2030.

En avril 2022, le comité CIBA a autorisé un nouveau groupe de travail à aller chercher, par l'entremise d'un processus d'appel d'offres concurrentiel, l'expertise externe nécessaire pour évaluer l'empreinte carbone du Sénat et élaborer un plan pour permettre au Sénat de respecter son engagement à atteindre la carboneutralité d'ici 2030.

Le rapport dont vous êtes saisis recommande au comité CIBA d'approuver la proposition du plus offrant. Je ne donnerai pas de détails sur l'identité de ce soumissionnaire le plus offrant ni sur le prix du contrat avant que nous passions à huis clos.

Moving forward to the plan itself, what you are going to see come from this proposal is a benchmarking of our carbon footprint. That is phase 1. Second is the development of a plan for the Senate to get on the path to become carbon neutral. Then all decisions for implementing that plan will come back to CIBA.

This is about us understanding what our carbon footprint is, understanding how we achieve the objectives we have committed to and then it is a matter of making those decisions at CIBA and tracking and sustaining progress to net zero.

**The Chair:** Before you go further, I would like to make it clear that the report will be tabled in camera, so you are providing a summary.

**Senator C. Deacon:** That's correct. Thank you very much, chair, for that very important clarification.

The decisions to be made as to how the Senate moves forward with the plan that will be developed around our own activities and our own carbon footprint will be made here at CIBA. What we are asking for today is approval of the proposal that was ranked as the highest through a very extensive procurement process that evaluated 10 different proposals. Thank you.

**The Chair:** Thank you, Senator Deacon. Are there any questions?

**Senator Quinn:** Just a clarification. During your presentation, I think you said "highest bidder." I think you meant "highest quality."

**Senator C. Deacon:** "Highest qualifying bid." We took into consideration the lowest price.

**Senator Plett:** That was my exact question. I think the terminology should go further and say "highest rank" not "highest qualifier." Nevertheless, that was my question.

**Senator C. Deacon:** Thank you, Senators Quinn and Plett.

**The Chair:** I'm glad you are listening.

**Senator Saint-Germain:** While we are in public, I want to recognize the expertise and hard work that Senator Deacon is doing for us in this committee, given his unique expertise. I want to thank him very much.

**Senator C. Deacon:** Thank you, Senator Saint-Germain and colleagues. I can assure you that, without the Senate Administration and without the hard work of a lot of Senate

En ce qui concerne le plan en soi, cette proposition donnera lieu à une analyse comparative de notre empreinte carbone. C'est la phase 1. La deuxième est l'élaboration d'un plan pour que le Sénat s'engage sur la voie de la carboneutralité. Ensuite, toutes les décisions relatives à la mise en œuvre de ce plan reviendront au comité CIBA.

Nous devons comprendre quelle est notre empreinte carbone, comment nous atteignons les objectifs que nous nous sommes engagés à atteindre, puis nous devons prendre ces décisions au comité CIBA et suivre et maintenir les progrès en vue d'atteindre la carboneutralité.

**La présidente :** Avant d'aller plus loin, je tiens à préciser que le rapport sera présenté à huis clos et que vous en faites donc un résumé.

**Le sénateur C. Deacon :** C'est exact. Je vous remercie, madame la présidente, de cette importante clarification.

C'est au comité CIBA que nous prendrons les décisions sur la manière dont le Sénat ira de l'avant avec le plan qui sera élaboré en ce qui concerne nos activités et notre empreinte carbone. Ce que nous demandons aujourd'hui, c'est l'approbation de la proposition qui a été classée comme étant la meilleure à l'issue d'un processus d'approvisionnement très exhaustif dans le cadre duquel 10 propositions différentes ont été évaluées. Je vous remercie.

**La présidente :** Je vous remercie, sénateur Deacon. Y a-t-il des questions?

**Le sénateur Quinn :** J'ai seulement une précision à apporter. Durant votre déclaration, je pense que vous avez parlé du soumissionnaire le plus offrant. Je pense que vous vouliez dire le soumissionnaire qui offre la meilleure qualité.

**Le sénateur C. Deacon :** C'est le soumissionnaire le plus offrant. Nous avons pris en considération le prix le plus bas.

**Le sénateur Plett :** C'était exactement ma question. Je pense que le libellé devrait aller plus loin et faire mention de la qualité la plus élevée et non pas du soumissionnaire le plus offrant. C'était ma question.

**Le sénateur C. Deacon :** Merci, sénateurs Quinn et Plett.

**La présidente :** Je me réjouis de voir que vous écoutez.

**La sénatrice Saint-Germain :** Pendant que nous sommes en séance publique, je tiens à souligner l'expertise et le travail acharné que le sénateur Deacon accomplit pour nous au comité, compte tenu de son expertise unique. Je tiens à le remercier chaleureusement.

**Le sénateur C. Deacon :** Merci, sénatrice Saint-Germain et collègues. Je peux vous assurer que, sans l'administration du Sénat et sans le travail acharné de nombreux collègues du Sénat,

colleagues including around this table — we have Senator Carignan, Senator Osler, and clearly the support of Alison Korn and my team, my office staff — none of this would have happened. It's a broad team from across the Senate, Senator Saint-Germain, so thank you very much.

**Senator Moodie:** I just want to echo Senator Saint-Germain's words. Without your efforts, this would not have happened. I want to recognize that.

**The Chair:** Thank you, Senator Deacon. We will hear from you in a few minutes when we go in camera. So thank you very much.

[*Translation*]

We'll move on to item 8, which is Knowledgeable Client Funding. I would ask Josée Labelle, Director General, Property and Services Directorate, to deliver her comments. Following that, if there are any questions or comments, we can address them to Ms. Labelle.

Thank you very much, Ms. Labelle, for your availability. You have the floor.

[*English*]

**Josée Labelle, Director General, Property and Services Directorate, Director General's Office, Senate of Canada:** Thank you, chair.

Honourable senators, as per the requirements of the Senate Procurement Policy, the PSD, Property and Services Directorate, will be seeking approval from CIBA to enter sole-source contracts with PSPC and, in accordance with the delegation of financial authorities, we would also like to enter into an expense initiation for the provision of base-building maintenance, equipment rental fees, and standard accommodation construction projects for the 2023-24 fiscal year, for which aggregate costs are estimated at \$176,900.

As you may know, PSPC is the designated custodian of the Parliamentary Precinct and is the only entity authorized to manage the buildings of the Parliamentary Precinct. PSPC is responsible for the basic building elements, such as electrical, mechanical; however, in the case of the costs that are subject of the approval today, we are talking about regular maintenance for elements that are considered beyond the basic building and that are in place specifically at the request of clients, such as ice machines, cafeteria hoods or special ventilation for IT closets, as examples.

y compris de gens autour de cette table — nous avons le sénateur Carignan, la sénatrice Osler, et évidemment le soutien d'Alison Korn et de mon équipe, le personnel de mon bureau —, rien de tout cela n'aurait pu se concrétiser. Il s'agit d'une vaste équipe constituée de membres de tout le Sénat, alors merci beaucoup, sénatrice Saint-Germain.

**La sénatrice Moodie :** Je veux seulement faire écho aux propos de la sénatrice Saint-Germain. Sans vos efforts, ce projet n'aurait pas vu le jour. Je tiens à le souligner.

**La présidente :** Je vous remercie, sénateur Deacon. Nous vous entendrons dans quelques minutes lorsque nous passerons à huis clos. Merci beaucoup.

[*Français*]

Nous allons passer au point n° 8, soit le financement du client averti. Je demanderais à Josée Labelle, directrice générale, Direction des biens et services, de faire sa présentation. Par la suite, s'il y a des questions ou des commentaires, nous pourrons nous adresser à Mme Labelle.

Merci beaucoup, madame Labelle, de votre disponibilité. Vous avez la parole.

[*Traduction*]

**Josée Labelle, directrice générale, Direction des biens et services, Bureau du directeur général, Sénat du Canada :** Merci, madame la présidente.

Honorables sénateurs, conformément aux exigences de la Politique du Sénat sur l'approvisionnement, la DBS, la Direction des biens et services, demandera l'approbation du comité CIBA pour conclure des contrats à fournisseur unique avec SPAC et, conformément à la délégation des pouvoirs financiers, nous aimerions également conclure un engagement des dépenses pour la prestation de services d'entretien de base des immeubles, les frais de location d'équipement et les projets de construction et d'aménagement de locaux usuels pour l'exercice 2023-2024, dont les coûts totaux sont estimés à 176 900 \$.

Comme vous le savez sans doute, SPAC est le responsable désigné de la Cité parlementaire et la seule entité autorisée à gérer les édifices de la Cité parlementaire. SPAC est responsable des éléments de base tels que les systèmes électriques et mécaniques. Cependant, en ce qui concerne les coûts qui font l'objet d'une approbation aujourd'hui, nous parlons de l'entretien régulier d'éléments qui sont considérés comme allant au-delà des éléments de base et qui sont en place précisément à la demande des clients, tels que les machines à glaçons, les hottes de cafétéria ou une ventilation spéciale pour les armoires de TI.

In addition to these more specialized services, there are also funds required for special projects such as portrait installations and construction projects or minor renovations throughout our portfolio.

Over the last five fiscal years, the PSD has spent approximately \$650,000 with PSPC. The 2023-24 contract estimation includes roughly \$23,000 planned for projects such as construction and renovation within our portfolio; a forecast of \$25,000 for other projects that might be identified throughout the year; \$92,000 for building and equipment maintenance fees and the rental of equipment for Senate operations; and roughly \$37,000 for the resumption of food services and equipment maintenance to assume pre-pandemic service levels.

PSD is seeking approval to proceed with the expense initiation and to continue proceeding with the sole-source contracts with PSPC for the provision of building maintenance, equipment rental fees, and standard accommodation construction projects for this upcoming fiscal year.

I am happy to answer any questions you may have, senators.

**The Chair:** Thank you, Josée. Since we've been extremely flexible this morning with our agenda, Josée was speaking to item 9, instead of item 8, if you refer to your report. Are there any questions on item 9, colleagues?

Hearing none, could I have a mover for the following motion:

That the Senate Administration be authorized to proceed with the Expense Initiation and continues proceeding with sole-source contracts with Public Services & Procurement Canada (PSPC) for the provision of base-building maintenance, equipment rental fees, and standard accommodation construction projects for the 2023-24 fiscal year, whose aggregate costs are estimated at \$176,900.

Senator Quinn, you are moving this motion. Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** Agreed. Motion is passed.

*[Translation]*

We will now move on to the next item, which is the memorandum of understanding between the Senate and other Public Services and Procurement Canada parliamentary partners for funding of the Long Term Vision Plan.

Outre ces services spécialisés, des fonds sont également nécessaires pour des projets spéciaux tels que l'installation de portraits et des projets de construction ou des rénovations mineures dans l'ensemble de notre portefeuille.

Au cours des cinq derniers exercices, la DBS a dépensé environ 650 000 \$ auprès de SPAC. L'estimation du contrat pour 2023-2024 comprend la somme prévue d'environ 23 000 \$ pour des projets tels que la construction et la rénovation au sein de notre portefeuille, une prévision de 25 000 \$ pour d'autres projets qui pourraient être relevés tout au long de l'année, 92 000 \$ pour les frais d'entretien des immeubles et de l'équipement et la location d'équipement pour les activités du Sénat, et environ 37 000 \$ pour la reprise des services de restauration et l'entretien de l'équipement pour assumer les niveaux de service d'avant la pandémie.

La DBS demande l'approbation de procéder à l'engagement des dépenses et de poursuivre les contrats à fournisseur unique avec SPAC pour l'entretien des bâtiments, les frais de location d'équipement et les projets de construction et d'aménagement de locaux usuels pour l'exercice à venir.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions, sénateurs.

**La présidente :** Merci, madame Labelle. Comme nous avons été très flexibles dans notre ordre du jour ce matin, Mme Labelle parlait du point 9, au lieu du point 8, si vous regardez votre rapport. Y a-t-il des questions sur le point 9, chers collègues?

Comme il n'y en a pas, j'aimerais un motionnaire pour proposer ce qui suit :

Que l'Administration du Sénat soit autorisée à engager la dépense et à continuer de conclure des contrats à fournisseur unique avec Services publics et Approvisionnement Canada , SPAC, en ce qui concerne l'entretien de base des immeubles, les frais de location d'équipement et les projets de construction de locaux usuels pour l'exercice 2023-2024, pour un coût total évalué à 176 900 \$.

Sénateur Quinn, vous proposez cette motion. Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion?

**Des voix :** D'accord.

**La présidente :** D'accord. La motion est adoptée.

*[Français]*

Nous allons maintenant passer au point suivant, qui concerne le protocole d'entente que le Sénat a conclu avec d'autres partenaires parlementaires de Services publics et Approvisionnement Canada pour le financement de la Vision et du plan à long terme.

[English]

**Ms. Labelle:** Honourable senators, the Senate, the parliamentary partners and Public Services and Procurement Canada have signed a memorandum of understanding, an MOU, to provide funding for specialized support for what we call non-core resources, working specifically on the Long Term Vision Plan, LTVP, project, as approved by CIBA last November.

Under the updated knowledgeable client funding MOU, parliamentary partners may submit annual forecasts outlining the estimated work for non-core resources that contribute on a yearly basis to those LTVP projects.

The first forecast under that revised MOU for fiscal year 2022-23 amounted to \$2.8 million and represented the efforts of 25.5 FTEs. CIBA approved this forecast on February 2, 2023. The delays were due to the delays of the signing of that MOU.

I am now pleased to present the knowledgeable client funding forecast for this fiscal year 2023-24 for the Property and Services, Corporate Security, Information Services and Communications Directorates.

Based on the LTVP program of work, provided to us by PSPC for critical activities that are planned for the upcoming fiscal year of 2023-24 and in consultation with each PSPC project lead, we anticipate that 30.9 FTEs will work on LTVP projects at the Senate, and we will recover roughly \$3.5 million in salary expenses from PSPC.

This is an increase of 5.4 FTEs and about \$700,000 compared to fiscal year 2022-23. The increases are due to enhanced communications support, added security support, as well as occupancy, logistics and accommodations resources approved by CIBA during the Main Estimates that were provided for 2023-24 on December 15, 2022.

This forecast also reflects the additional work required for the new projects such as the material handling facility; South Block which we formerly referred to as Block 2; and the 40 Elgin project, all scheduled with work planned for 2023-24.

PSPC project directors have reviewed and endorsed these forecasts, which empowered us to submit that estimate to PSPC. Essentially, we're following the process that's under the MOU.

We recommend that CIBA approve the 2023-24 KCF forecasts, estimated at \$3.5 million.

I am happy to answer any questions you may have.

[Traduction]

**Mme Labelle :** Honorables sénateurs, le Sénat, les partenaires parlementaires et Services publics et Approvisionnement Canada ont signé un protocole d'entente pour financer un soutien spécialisé à ce que nous appelons les ressources non essentielles, qui travaillent précisément au plan de vision à long terme, VPLT, tel qu'approuvé par le comité CIBA en novembre dernier.

Dans le cadre du protocole d'entente mis à jour sur le financement pour clients avertis, les partenaires parlementaires peuvent soumettre des prévisions annuelles qui décrivent le travail prévu pour les ressources non essentielles qui contribuent chaque année à ces projets de VPLT.

La première prévision dans le cadre du protocole d'entente révisé pour l'exercice 2022-2023 s'élevait à 2,8 millions de dollars et représentait les efforts de 25,5 ETP. Le comité CIBA a approuvé la prévision le 2 février 2023. Les retards étaient dus aux retards pour signer ce protocole d'entente.

J'ai maintenant le plaisir de présenter les prévisions de financement pour clients avertis pour l'exercice 2023-2024 pour la Direction des biens et services, la Direction de la sécurité institutionnelle et la Direction des communications.

À partir du programme de travail de la VPLT, qui nous a été fourni par SPAC pour les activités essentielles prévues pour le prochain exercice de 2023-2024 et en consultation avec chaque chef de projet de SPAC, nous prévoyons que 30,9 ETP travailleront sur des projets de la VPLT au Sénat, et nous récupérerons environ 3,5 millions de dollars en dépenses salariales auprès de SPAC.

C'est une augmentation de 5,4 ETP et d'environ 700 000 \$ comparativement à l'exercice de 2022-2023. Les augmentations sont dues à l'amélioration du soutien aux communications, au renforcement du soutien à la sécurité, ainsi qu'aux ressources en matière d'occupation, de logistique et de locaux approuvées par le comité CIBA durant le Budget principal des dépenses qui a été fourni pour 2023-2024 le 15 décembre 2022.

Ces prévisions tiennent également compte des travaux supplémentaires requis pour les nouveaux projets tels que l'installation de manutention, l'édifice du Sud, anciennement appelé l'édifice 2, et le projet au 40 de la rue Elgin, dont les travaux sont toujours prévus pour 2023-2024.

Les directeurs de projet de SPAC ont examiné et approuvé ces prévisions, ce qui nous a permis de soumettre cette estimation à SPAC. Nous suivons essentiellement le processus prévu par le protocole d'entente.

Nous recommandons que le comité CIBA approuve les prévisions du financement pour clients avertis pour 2023-2024, estimées à 3,5 millions de dollars.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

**The Chair:** Thank you, Josée. Are there any questions or comments, colleagues?

[Translation]

I would ask that a senator move the following:

That the Knowledgeable Client Funding forecast of \$3.5 million for fiscal year 2023-24 be approved.

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion?

I declare the motion carried.

[English]

We are now going to other matters. We have two items; senators may have others.

The first item is pursuant to the decision of the Senate on March 28, 2023. CIBA has been delegated the authority to allow non-CIBA members to be members of the CIBA subcommittee and working group. We currently have a process in place that allows whips to change membership of the subcommittees. That process will remain, and the whips will continue to have the ability to substitute a subcommittee member with another senator of their group or caucus who is not a member of CIBA as long as the senator is not a member of the Standing Committee on Audit and Oversight.

Are there any questions or comments on this item, colleagues? If not, thank you.

The next item is related to the departure of Senator Tannas as a member of CIBA, and the Subcommittee on Agenda and Procedure has a vacancy. I understand that Senator Quinn would like to move a motion to fill the position.

**Senator Quinn:** Thank you, Madam Chair. I would be pleased to move:

That the Honourable Senator Smith be elected as deputy chair of the committee.

**The Chair:** It was moved by the Honourable Senator Quinn:

That the Honourable Senator Smith be elected as the deputy chair of this committee.

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** Carried.

**La présidente :** Merci, madame Labelle. Chers collègues, avez-vous des questions ou des commentaires?

[Français]

Je demanderais qu'un sénateur propose la motion suivante :

Que les prévisions relatives au financement de client averti pour l'exercice 2023-2024, estimées à 3,5 millions de dollars soient approuvées.

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion?

La motion est adoptée.

[Traduction]

Nous passons maintenant aux autres affaires. Nous avons deux points, mais vous pourriez en avoir d'autres.

Le premier point concerne la décision prise par le Sénat le 28 mars 2023. Le comité CIBA s'est vu déléguer le pouvoir d'autoriser des sénateurs qui ne sont pas membres du comité CIBA d'être membres du sous-comité et du groupe de travail du comité CIBA. Actuellement, nous avons un processus qui permet aux whips de modifier la composition des sous-comités. Ce processus sera maintenu et les whips pourront toujours remplacer un membre du sous-comité par un autre sénateur de leur groupe ou de leur caucus qui n'est pas membre du comité CIBA, pourvu que ce sénateur ne soit pas membre du Comité permanent de l'audit et de la surveillance.

Chers collègues, avez-vous des questions ou des commentaires à ce sujet? S'il n'y en a pas, je vous remercie.

Le point suivant est lié au départ du sénateur Tannas en tant que membre du comité CIBA; il y a donc, un poste vacant au Sous-comité du programme et de la procédure. Je crois comprendre que le sénateur Quinn souhaiterait présenter une motion pour pourvoir ce poste.

**Le sénateur Quinn :** Merci, madame la présidente. C'est avec plaisir que je propose ce qui suit :

Que l'honorable sénateur Smith soit élu vice-président du comité.

**La présidente :** L'honorable sénateur Quinn propose ce qui suit :

Que l'honorable sénateur Smith soit élu vice-président du comité.

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion?

**Des voix :** D'accord.

**La présidente :** Adopté.

Are there any other items that members would like to discuss this morning before we go in camera?

Very well. I once again want to thank everyone for being so flexible this morning and for being so understanding. We will now be going in camera.

(The committee continued in camera.)

(The committee resumed in public.)

*[Translation]*

**The Chair:** We have resumed our public meeting.

*[English]*

The next item is a report from the Advisory Working Group on Environment and Sustainability. For disclosure purposes, colleagues, the report followed a competitive process and offered a recommendation for approval of a contract to secure external expertise for the Senate of Canada net zero 2030 project.

This report was debated earlier, and it was again debated in camera this morning. The committee approved the working group recommendation to award the contract to the successful bidder, Lemay and Groupe AGÉCO, in the amount of \$84,060. This decision is being disclosed publicly for transparency purposes.

We will now go to item 3b, which we had taken out of the in camera portion, bringing it back to the public portion.

*[Translation]*

The agenda calls for a report from the Subcommittee on Human Resources regarding updating the Senate Administration Policy on Casual Work. Toni Francis will assist with this item, as well as Monique Daigle, who is the Director of Operations in the Human Resources Directorate. As usual, this presentation will be followed by a question and answer period.

**Senator Saint-Germain:** This is the seventh report from the members of your subcommittee. It is a unanimous report: Senators Seidman, Dean, Quinn and Bovey are also members of the subcommittee. We are proposing a revised version of the Senate Administration Policy on Casual Work.

This revision was done as part of the Senate's policy suite update and renewal project. The policy I am referring to was from April 2011.

Chers collègues, y a-t-il d'autres points dont vous aimeriez discuter ce matin avant que nous passions à huis clos?

Très bien. Je tiens encore une fois à tous vous remercier d'avoir fait preuve de souplesse et de compréhension ce matin. Nous passons maintenant à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)

(La séance publique reprend.)

*[Français]*

**La présidente :** Nous sommes de nouveau en séance publique.

*[Traduction]*

Le point suivant porte sur un rapport du Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable. Chers collègues, aux fins de divulgation, ce rapport est présenté au terme d'un processus concurrentiel et propose une recommandation d'approbation pour l'attribution d'un contrat pour obtenir une expertise externe pour le projet de carboneutralité d'ici 2030 du Sénat du Canada.

Ce rapport a fait l'objet de débats, notamment à huis clos ce matin. Le Comité a approuvé la recommandation du Groupe de travail d'accorder le contrat, au montant de 84 060 \$, au soumissionnaire retenu, Lemay et Groupe AGÉCO. Cette décision est rendue publique par souci de transparence.

Nous passons maintenant au point 3b), que nous avions retiré de la partie à huis clos, pour en discuter en séance publique.

*[Français]*

L'ordre du jour fait appel à un rapport du Sous-comité sur les ressources humaines concernant la mise à jour de la Politique de l'Administration du Sénat sur l'emploi occasionnel. Toni Francis apportera son aide sur ce point, ainsi que Monique Daigle, qui est directrice des opérations à la Direction des ressources humaines. Comme d'habitude, cette présentation sera suivie d'une période de questions.

**La sénatrice Saint-Germain :** Je vous présente le septième rapport des membres de votre sous-comité. C'est un rapport unanime : les sénateurs Seidman, Dean, Quinn et Bovey sont aussi les membres du sous-comité. Nous vous proposons une version révisée de la Politique de l'Administration du Sénat sur l'emploi occasionnel.

Cette révision a été faite dans le cadre du projet de mise à jour et de renouvellement de l'ensemble des politiques du Sénat. La politique dont je vous parle datait du mois d'avril 2011.

As a reminder, casual workers are not considered employees under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. Therefore, neither our Guide of Terms and Conditions of Employment of Unrepresented Employees nor any collective agreements apply to them.

The policy establishes a framework for determining when it is appropriate to hire casual workers, as well as a talent acquisition process for hiring managers. In addition, the policy outlines the roles and responsibilities of those involved in its implementation.

Only minor and consistency corrections were made to this revised policy. Among other things, there was an issue of updating definitions and removing terms that no longer appear in the policy. We made the document clearer and revised the title. We also ensured that the policy was consistent with all the most recent legislative changes.

Therefore, I move that the Standing Committee on Internal Economy, Budgets, and Administration adopt the revised Senate Administration Policy on Casual Work, effective immediately, and make it public.

[English]

**The Chair:** Any questions or comments, colleagues? Hearing none, you have heard the motion being brought forward by Senator Saint-Germain.

[Translation]

Is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion?

**Hon. Senators:** Yes.

**The Chair:** I declare the motion carried.

**Senator Saint-Germain:** Do you think I should now move the motion that is consequential to the adoption of the telework report?

**The Chair:** Go ahead.

[English]

**Senator Saint-Germain:** I move:

That the Property and Services Directorate be directed to conduct an analysis in order to make recommendations in relation to the telework policy for the Senate Administration insofar as it relates to office space requirements;

Pour rappel, les travailleurs occasionnels ne sont pas considérés comme des employés au sens de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Par conséquent, ni notre Guide sur les conditions d'emploi des employés non représentés ni les conventions collectives ne s'appliquent à eux.

La politique établit un cadre pour déterminer dans quelles circonstances il convient d'employer des travailleurs occasionnels, ainsi qu'un processus d'acquisition de talents à l'intention des gestionnaires recruteurs. En outre, la politique énonce les rôles et responsabilités des personnes qui participent à sa mise en œuvre.

Seules des corrections mineures et de concordance ont été apportées à cette version révisée de la politique. Entre autres, il y avait une question de mise à jour de certaines définitions et d'élimination de termes qui ne figurent plus dans la politique. Nous avons clarifié le document et revu le titre. Nous avons également veillé à ce que la politique concorde avec toutes les plus récentes modifications législatives.

Conséquemment, je propose que le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration adopte la Politique de l'Administration du Sénat sur l'emploi occasionnel révisée, qu'elle entre en vigueur dès maintenant et qu'elle soit rendue publique.

[Traduction]

**La présidente :** Y a-t-il des questions ou des commentaires, chers collègues? Il n'y en a pas. Vous avez entendu la motion présentée par la sénatrice Saint-Germain.

[Français]

Vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion?

**Des voix :** oui.

**La présidente :** La motion est adoptée.

**La sénatrice Saint-Germain :** Est-ce que vous considérez que je dois présenter maintenant la motion qui est consécutive à l'adoption du rapport sur le télétravail?

**La présidente :** Allez-y.

[Traduction]

**La sénatrice Saint-Germain :** Je propose ce qui suit :

Que la Direction des biens et des services soit sommée d'effectuer une analyse en vue de formuler des recommandations en lien avec la politique sur le télétravail pour l'Administration du Sénat, à l'égard des besoins en locaux à bureaux;

That the analysis focus on providing an estimate of the office space that the Senate Administration may be able to release as a result of the coming into force of the telework policy from the total square footage of office space currently being utilized, including the potential impact of a move toward increasing unassigned workplaces totalling an operational requirement the economic value of this office space being released and a timeline for the release of this office space;

That the Administration provides the results of their analysis and preliminary findings to CIBA by December 21, 2023, in order to seek further guidance from the committee; and

That the Administration provide a new fit-up standard for the Senate Administration as a result of telework within one year of the implementation of the policy.

*[Translation]*

**The Chair:** This is a new motion. I believe it is being put forward in an effort to find efficiencies in the use of office space that is not occupied by staff, and find solutions to make even more efficient use of Senate space.

Are there any questions or comments on Senator Saint-Germain's motion? Seeing none, is it your pleasure, honourable senators, to adopt the motion presented by Senator Saint-Germain?

**Hon. Senators:** Yes.

**The Chair:** I declare the motion carried.

*[English]*

Is there anything else, colleagues? If not, I want to thank you for being understandable and flexible this morning. I want to thank the staff who are here with us, the camera folks, the people who work on the transcripts and everyone who has been here this morning. You have been valuable to the good work and functioning of this meeting.

Thank you so much.

(The committee adjourned.)

Que l'analyse soit axée sur la fourniture d'une estimation des locaux à bureaux que l'Administration du Sénat pourrait libérer à la suite de l'entrée en vigueur de la politique sur le télétravail, par rapport à la superficie totale en pieds carrés actuellement occupée par des locaux à bureaux, y compris l'impact potentiel d'une transition vers une augmentation des postes de travail non attribués (partage des bureaux) sur les exigences opérationnelles, la valeur économique de ces espaces de bureaux libérés et un échéancier pour la libération de ces espaces de bureaux;

Que l'Administration fournit les résultats de son analyse et les conclusions préliminaires au comité CIBA d'ici le 21 décembre 2023 afin d'obtenir d'autres instructions du comité;

Que l'Administration fournit une nouvelle norme d'aménagement des locaux à bureaux pour l'Administration du Sénat en raison du télétravail dans un délai d'un an à partir de la mise en œuvre de la politique.

*[Français]*

**La présidente :** C'est une nouvelle proposition qui est faite. Je pense qu'elle est faite dans le but de trouver des économies dans l'utilisation des espaces de bureau qui sont inoccupés par le personnel et de trouver des solutions pour rendre encore plus efficient l'usage des locaux du Sénat.

Y a-t-il des questions ou des commentaires par rapport à ce qui a été présenté par la sénatrice Saint-Germain? N'en voyant pas, vous plaît-il, honorables sénateurs, d'adopter la motion présentée par la sénatrice Saint-Germain?

**Des voix :** Oui.

**La présidente :** La motion est adoptée.

*[Traduction]*

Chers collègues, y a-t-il d'autres points à aborder? S'il n'y en a pas, je tiens à vous remercier de la compréhension et de la souplesse dont vous avez fait preuve ce matin. Je tiens à remercier le personnel qui est ici avec nous, les caméramans, les gens de la transcription et tous ceux qui sont ici ce matin. Vous avez grandement contribué au bon déroulement de cette séance et à l'excellent travail qui a été fait.

Merci beaucoup.

(La séance est levée.)