

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, December 13, 2021

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with videoconference this day at 6:45 p.m. [ET] to study the subject matter of Bill C-3, An Act to amend the Criminal Code and the Canada Labour Code.

Senator Ratna Omidvar (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Welcome to this meeting of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. I am Ratna Omidvar, senator from Ontario and chair of this committee.

The committee is continuing its examination of the subject matter of Bill C-3, An Act to amend the Criminal Code and the Canada Labour Code, which was introduced in the House of Commons on November 26, 2021. We have two panels of witnesses today. Our first witness is the Honourable Seamus O'Regan, P.C., M.P., Minister of Labour. Welcome, minister. He's accompanied by Sandra Hassan, Deputy Minister of Labour; and Andrew Brown, Assistant Deputy Minister, Labour Program.

Thank you, minister, very much for attending our hearing. I will invite you to make your presentation. However, in order to keep us all on track, I want to share with you that you will have five minutes for your presentation. If you see me raising my hand, it means that you are close to the 10-second mark, to completion. I hope this helps us all to stay on time and prevents me from having to interrupt anyone, which I dislike a great deal.

The floor is yours, minister.

Hon. Seamus O'Regan, P.C., M.P., Minister of Labour: Thank you, chair and senators. I'd like to acknowledge that I am joining you from the island of Newfoundland, which is the traditional territory of the Beothuk and Mi'kmaq peoples.

I also thank you for inviting me to discuss this bill. This bill will be very important in supporting the health of our workers. It is a sad reality that, across Canada, some workers don't have access to paid sick leave, which means that many workers can't afford to stay home due to an illness. For some, missing paid days due to illness means not being able to make their mortgage or rent payment or deal with the many bills you need to pay to support your family. It is simply an unfair choice to impose on Canadian workers.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 13 décembre 2021

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 h 45 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner la teneur du projet de loi C-3, Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail.

La sénatrice Ratna Omidvar (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bienvenue à cette réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie. Je suis Ratna Omidvar, sénatrice de l'Ontario et présidente du comité.

Le comité poursuit son examen de la teneur du projet de loi C-3, Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail, qui a été présenté à la Chambre des communes le 26 novembre 2021. Nous accueillons deux groupes de témoins aujourd'hui. Notre premier témoin est l'honorable Seamus O'Regan, c.p., député et ministre du Travail. Bienvenue, monsieur le ministre. Il est accompagné de Mme Sandra Hassan, sous-ministre du Travail, et d'Andrew Brown, sous-ministre adjoint, Programme du travail.

Merci beaucoup, monsieur le ministre, de participer à notre audience. Je vous invite à faire votre présentation. Toutefois, pour respecter le temps qui nous est imparti, je vous informe que vous disposez de cinq minutes pour faire votre présentation. Si vous me voyez lever la main, c'est parce qu'il vous reste 10 secondes pour terminer votre discours. J'espère que cette façon de procéder nous permettra de respecter l'horaire et m'évitera de devoir interrompre quelqu'un, ce qui me déplaît au plus haut point.

La parole est à vous, monsieur le ministre.

L'honorable Seamus O'Regan, c.p., député, ministre du Travail : Merci, madame la présidente et honorables sénateurs. Je tiens à souligner que je vous parle depuis l'île de Terre-Neuve, qui est le territoire traditionnel des Béothuks et des Mi'kmaqs.

Je vous remercie aussi de m'avoir invité pour parler du projet de loi. Le projet de loi sera très important pour contribuer à la santé des travailleurs. C'est une triste réalité, mais, partout au Canada, certains travailleurs n'ont pas droit à des congés de maladie payés, ce qui signifie que de nombreux travailleurs ne peuvent pas se permettre de rester à la maison en raison d'une maladie. Pour certains, perdre des journées de salaire en raison d'une maladie signifie qu'ils ne pourront pas payer leur hypothèque ou leur loyer ou les nombreuses factures

Despite the progress that the Government of Canada has made on the labour front, it is clear that the pandemic has exposed the gaps in our social safety systems. The time has come to close the gap on paid sick leave.

Currently, the Canada Labour Code provides employees in federally regulated industries with several unpaid leaves related to personal illness or injury, as well as three days of paid personal leave that could be used to treat an illness or injury. However, if we look at the statistics from 2019, Canadian workers took an average of 8.5 days of leave for illness and issues related to a disability, so it has become very clear that three days isn't enough.

This legislation would amend the Canada Labour Code to provide 10 days of paid sick leave per year to workers in the federally regulated private sector. This is a change that will make a real difference in the lives of working Canadians. As of today, there are approximately 18,500 employers — employers — in federally regulated industries, and that together — all of it — represents over 950,000 workers.

[Translation]

The federally regulated sector employs millions of workers from a broad range of industries. It includes interprovincial air, rail, road and marine transportation, pipelines, banks and postal and courier services, among others. These are all industries people count on every day.

[English]

It is incumbent upon us, as the federal government, to support these workers. The bill before us today not only allows workers in these vital industries to stay home and rest when they are sick, it also prevents the spread of illness in the workplaces; specifically, it would amend Part III of the Canada Labour Code.

[Translation]

The first change aims to provide that, for each calendar year, employees would accumulate one day of paid leave per completed month of employment, up to a maximum entitlement of 10 days per calendar year.

qu'ils doivent régler pour subvenir aux besoins de leur famille. C'est un choix carrément injuste que l'on impose aux travailleurs canadiens.

Malgré les progrès réalisés par le gouvernement du Canada dans le dossier du travail, il est évident que la pandémie a mis en évidence les lacunes de notre filet de sécurité sociale. Le moment est venu de combler les lacunes au chapitre des congés de maladie payés.

À l'heure actuelle, le Code canadien du travail accorde aux employés des secteurs sous réglementation fédérale plusieurs congés sans solde qu'ils peuvent prendre pour une maladie personnelle ou une blessure, ainsi que trois jours de congé personnel payé qu'ils peuvent prendre pour traiter une maladie ou une blessure. Toutefois, si on examine les statistiques de 2019, on constate que les travailleurs canadiens ont pris en moyenne 8,5 jours de congé pour une maladie ou un problème lié à une invalidité. Il est donc devenu évident que trois jours ne suffisent tout simplement pas.

Le projet de loi modifierait le Code canadien du travail de façon à offrir 10 jours de congé de maladie payé par année aux travailleurs du secteur privé assujettis à la réglementation fédérale. Ce changement aura un effet concret dans la vie des travailleurs canadiens. En ce moment, il y a environ 18 500 employeurs, j'ai bien dit employeurs, dans les secteurs sous réglementation fédérale et, en tout, ils représentent plus de 950 000 travailleurs.

[Français]

Le secteur sous réglementation fédérale emploie des millions de travailleurs provenant d'un large éventail d'industries. Il comprend notamment les transports interprovinciaux, les liens ferroviaires, terrestres et maritimes, les pipelines et les services bancaires, postaux et les messageries. Ce sont des industries sur lesquelles les gens comptent tous les jours.

[Traduction]

Il incombe au gouvernement fédéral de soutenir ces travailleurs. Le projet de loi dont nous sommes saisis aujourd'hui permettra à la fois aux travailleurs de ces secteurs essentiels de rester à la maison pour se reposer lorsqu'ils sont malades et de prévenir la propagation de maladies sur les lieux de travail. Plus précisément, le projet de loi modifiera la partie III du Code canadien du travail.

[Français]

Le premier changement vise à faire en sorte que, pour chaque année civile, les employés cumuleraient une journée de congé payé par mois complet de travail, jusqu'à un maximum de 10 jours par année civile.

[English]

The second change is to avoid duplicating paid leave provisions relating to illness or injury under the Canada Labour Code. These two changes would impact nearly 600,000 employees, specifically 582,700 in the federally regulated private sector, who do not currently have access to at least 10 days of paid sick leave.

Increased paid sick leave would support employees by protecting them in three ways.

[Translation]

First, workers' incomes would be protected through sick leave — this means that workers would not have to choose between staying home to get well or getting paid.

Second, it would protect their jobs. Finally, it would protect workers' health. More paid sick days would give them the chance to get well at home, and at the same time protect their co-workers in the workplace.

[English]

In addition, the government would like to see paid sick leave implemented across the country, in all sectors. To do that, we will discuss a plan to legislate sick leave across the country with provinces and territories. This will be done while respecting jurisdiction, keeping the unique needs of small business owners top of mind.

Currently, not every province and territory has paid sick leave, and that shouldn't be the case. We have a responsibility to ensure all Canadians have access to paid sick leave. It is essential to Canada's economic future. It will protect workers' health, now and into the future.

Madam Chair, senators, as we finish the fight against COVID-19, a vital step toward Canada's economic recovery is to ensure Canadians have access to paid sick leave. With this bill, the government is taking action to give workers the support they need. Hard-working Canadians right across the country are counting on us to make these necessary and important changes.

Thank you for your time.

The Chair: Thank you, minister. We will proceed to questions for senators.

[Traduction]

Le deuxième changement vise à éviter la reprise de dispositions en matière de congé payé dû à une maladie ou à une blessure déjà prévues dans le Code canadien du travail. Ces deux changements toucheraient près de 600 000 employés, plus précisément 582 700 employés du secteur privé sous réglementation fédérale qui n'ont pas accès en ce moment à au moins 10 jours de congé de maladie payé.

Une augmentation du nombre de jours de congé de maladie payé aiderait les employés en les protégeant de trois façons.

[Français]

Tout d'abord, les congés de maladie payés protégeraient les revenus des travailleurs. Les travailleurs n'auront pas à choisir entre rester à la maison pour se remettre sur pied ou recevoir leur salaire.

Deuxièmement, cela protégerait leur emploi. Enfin, cela protégerait la santé des travailleurs. Les congés de maladie supplémentaires leur permettraient de récupérer à la maison, ce qui protégerait leurs collègues dans le milieu de travail.

[Traduction]

Qui plus est, le gouvernement souhaite que les congés de maladie payés soient offerts dans tous les secteurs du pays. Pour y arriver, nous discuterons avec les provinces et les territoires d'un plan visant à légiférer sur la question des congés de maladie. Ce plan devra respecter les champs de compétence et tenir compte des besoins particuliers des propriétaires de petites entreprises.

À l'heure actuelle, ce ne sont pas toutes les provinces et tous les territoires qui offrent des congés de maladie payés, et cela ne devrait pas être le cas. Nous avons la responsabilité de veiller à ce que tous les Canadiens aient accès à des congés de maladie payés. C'est essentiel pour l'avenir économique du Canada. Ces congés permettront de protéger la santé des travailleurs maintenant et à l'avenir.

Madame la présidente et honorables sénateurs, alors que nous terminons la lutte contre la pandémie de COVID-19, une étape essentielle de la relance économique du Canada est de veiller à ce que les Canadiens aient accès à des congés de maladie payés. Avec ce projet de loi, le gouvernement agit pour donner aux travailleurs l'appui dont ils ont besoin. Les travailleurs canadiens des quatre coins du pays comptent sur nous pour apporter ces changements nécessaires et importants.

Merci de votre temps.

La présidente : Merci, monsieur le ministre. Nous passons maintenant aux questions des sénateurs.

As is our current practice, I would like to remind each senator that you have five minutes for your question and the answer. If you wish to ask a question, please signal the clerk with the raise-hand button. The first questions will be from Senator Bovey, deputy chair, from Manitoba.

Senator Bovey: Thank you, Mr. Minister, for being with us. It's always a pleasure to get your insights. I thank you for them.

I have two questions. The first really comes out of the witness testimony we heard last time, and it has to do with the accumulation of the 10 days of sick leave, one day per month. The point was made that it doesn't necessarily take 10 months for someone to have to get sick to be able to use those 10 days. The following question was raised: Why did you take that approach as opposed to having someone start with 10 days and then use them up? Get them at the front rather than have to build them to use them at the end. I'd like to start with that question, and then I have a follow-up if I may.

Mr. O'Regan: Thank you, senator. The notion was not for everyone to begin with 10 days but for it to be something you would accumulate over a given amount of time. Over the course of a year, as you worked further into the job, you would accumulate more days. With the argument put before us by you and by those you have heard from, in its application, these are areas where we would be open to suggestions, and I would say give it to me in writing so we can look at it.

Senator Bovey: It will come in writing.

Mr. O'Regan: I know it will. With this august group, I know you appreciate getting something in writing as opposed to a mere suggestion. We will want to have time to look at it with the officials to make sure it's in keeping with the intentions of the legislation and that it's practically applied. That is an area where we could drill down further.

Senator Bovey: I thank you for that. I appreciate it.

My second question is in regard to medical leave without pay where the employer may request a medical certificate only after a period of at least three days, but for medical leave with pay, the employer may require medical certification that the employee was incapable of working for any period. Why is a distinction being made between medical leave with pay and medical leave without pay in situations where employers request a medical certificate? Following that, do you think this could potentially

Selon la pratique courante, je rappelle aux sénateurs qu'ils disposent de cinq minutes pour poser leurs questions et entendre les réponses. Si vous souhaitez poser une question, veuillez l'indiquer au greffier à l'aide du bouton « lever la main ». Les premières questions seront posées par la sénatrice Bovey, vice-présidente du comité et sénatrice du Manitoba.

La sénatrice Bovey : Merci d'être là, monsieur le ministre. C'est toujours un plaisir d'entendre vos observations, et je vous en remercie.

J'ai deux questions. La première découle des témoignages que nous avons entendus la dernière fois et porte sur la façon d'acquérir les 10 jours de congé de maladie, soit au rythme d'un jour par mois. On a fait valoir qu'il ne faut pas nécessairement 10 mois à une personne pour tomber malade et avoir besoin d'utiliser ces 10 jours. La question suivante a été soulevée : pourquoi avez-vous adopté cette approche au lieu d'accorder d'emblée 10 jours aux gens pour qu'ils puissent les utiliser dès le départ? Pourquoi ne pas leur avoir donné les jours de congé d'entrée de jeu au lieu de leur faire acquérir ces jours avant de pouvoir les utiliser? Je tiens à commencer par cette question, puis, si c'est possible, j'aimerais poser une question complémentaire.

M. O'Regan : Merci, madame la sénatrice. L'idée n'était pas d'accorder d'emblée 10 jours de congé de maladie payé à tout le monde, mais de permettre aux gens d'en acquérir sur une période donnée. Au cours d'une année, plus une personne travaille longtemps dans un emploi, plus elle acquiert des jours de congé. Selon les observations soulevées par vous et par les témoins que vous avez entendus, nous sommes ouverts aux suggestions concernant notamment cette partie de l'application du projet de loi. De plus, je vous suggère de m'envoyer vos suggestions par écrit pour que nous puissions les examiner.

La sénatrice Bovey : Je vais vous les envoyer par écrit.

M. O'Regan : Je sais que c'est ce que vous ferez. Je sais que cet auguste groupe préfère présenter des choses par écrit plutôt que faire de simples suggestions. Nous voudrions avoir le temps d'examiner vos propositions avec des fonctionnaires pour nous assurer qu'elles correspondent à l'objet de la mesure législative et qu'elles sont simples à appliquer. C'est une question que nous pouvons examiner plus en profondeur.

La sénatrice Bovey : Je vous remercie et vous en suis reconnaissante.

Ma deuxième question porte sur les congés non payés et les congés payés pour raisons médicales, où, dans le premier cas, les employeurs peuvent exiger un certificat médical seulement après une période d'au moins trois jours, alors que, dans le deuxième cas, ils peuvent exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il était incapable de travailler peu importe la durée du congé. Pourquoi fait-on une distinction entre les deux types de congés en ce qui concerne les situations où

influence employees' decisions whether to take medical leave if we're trying to get people to take medical leave when they're ill so they do not, as you say, infect the workplace? I'd like your thoughts on how that balances out, the certificates with pay and without pay and why there are different rules.

Mr. O'Regan: I will speak briefly to this to give adequate time to my deputy, because I want her to support me in this answer.

Senator, the intention, as I stated in my opening remarks, is to ensure that workers do not hesitate for extraneous reasons, such as employment conditions or not being able to get paid, in a situation where they feel they may have symptoms of COVID. That is what we want to avoid. We don't want there to be any hesitancy, and we want that worker to feel comfortable and protected in her ability to stay home so if there is any possibility that person has acquired COVID, it doesn't spread into the workplace. That is the intent.

Let's drill down on those things that we normally put in place to make sure systems aren't being abused. Let's be frank. We want to make sure that when people are taking medical leave, they are indeed taking medical leave, and one of the ways to ensure that is a medical certificate from a professional. Having said that, these are extraordinary circumstances — we're in a pandemic — so we want to make sure we're doing the right thing and relieving people of that hesitancy.

To answer your particular questions about medical certificates being required for paid and unpaid leave, I will go to my deputy.

Sandra Hassan, Deputy Minister of Labour, Employment and Social Development Canada: Thank you, minister. As you indicated, it's about making sure that when leave is taken for medical reasons specifically, the employer is given the opportunity to check that. Under the current provisions of the Canada Labour Code, an employee has five days of personal leave, three of which can be used for medical reasons. It's to ensure that the provisions are being used in keeping with the intent behind them.

Senator Patterson: Thank you, minister, for being here.

les employeurs peuvent exiger un certificat médical? Ainsi, si nous tentons de convaincre les gens de prendre un congé de maladie quand ils sont malades pour prévenir la propagation de maladies sur les lieux de travail, comme vous l'avez dit, croyez-vous que ces dispositions pourraient influencer la décision des employés de prendre ou non un congé de maladie? J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'équilibre qui a été trouvé en ce qui concerne les exigences liées aux certificats pour les congés payés et les congés non payés, et pourquoi il existe des règles différentes pour les deux types de congés.

M. O'Regan : Je parlerai brièvement de cet élément pour donner suffisamment de temps de parole à ma sous-ministre parce que je veux qu'elle étaye ma réponse.

Madame la sénatrice, comme je l'ai indiqué dans ma déclaration liminaire, l'objet du projet de loi est de veiller à ce que les travailleurs n'hésitent pas à prendre un congé à cause de raisons extérieures, comme leurs conditions d'emploi ou le fait de ne pas pouvoir se faire payer, dans une situation où ils croient avoir des symptômes de la COVID. C'est ce que nous voulons éviter. Nous voulons que les travailleurs n'aient aucune hésitation, qu'ils se sentent à l'aise de pouvoir rester à la maison et qu'ils soient protégés en le faisant. Ainsi, s'il y a la moindre possibilité qu'une personne ait contracté la COVID-19, elle ne la propagera pas sur son lieu de travail. Voilà l'objet du projet de loi.

Examinons en profondeur les mesures que nous mettons normalement en place pour nous assurer que les gens n'exploitent pas les systèmes. Soyons francs. Nous voulons nous assurer que, quand une personne prend un congé pour raisons médicales, c'est vraiment pour des raisons médicales, et l'une des façons de s'en assurer, c'est d'exiger un certificat médical délivré par un professionnel. Cela dit, les circonstances actuelles sont extraordinaires : nous sommes en pandémie. Conséquemment, nous voulons faire la bonne chose et soulager les gens de l'hésitation qu'ils éprouvent.

Je vais passer la parole à ma sous-ministre, qui répondra à vos questions sur les certificats médicaux exigés pour les congés payés et non payés.

Sandra Hassan, sous-ministre du Travail, Emploi et Développement social Canada : Merci, monsieur le ministre. Comme vous l'avez indiqué, cette mesure vise à donner aux employeurs la possibilité de contrôler les congés pris expressément pour raisons médicales. En vertu des dispositions actuelles du Code canadien du travail, les employés disposent de cinq jours de congé personnel, dont trois peuvent être utilisés à des fins médicales. C'est pour s'assurer que les dispositions sont appliquées conformément à leur intention.

Le sénateur Patterson : Merci d'être là, monsieur le ministre.

I have only five short minutes, so I would like to fire off three questions, which should not be a surprise to you and your office. I hope we can get brief and pointed responses to questions that are particularly important to me as the critic of the bill for the official opposition in the Senate.

First, do the 10 days of sick leave this bill proposes to establish form the floor, or are they stackable with whatever else employees may be entitled to through their employers? Should I stop, or do you want to hear the other two?

Mr. O'Regan: They form the floor.

Senator Patterson: That's clear. Thank you very much.

Second, will employees be able to use this leave to attend addictions treatment and take mental health breaks?

Mr. O'Regan: That's a very good question. Deputy, do you have an answer at the moment?

Ms. Hassan: Senator, excellent question. The provisions are intended to allow employees to take days off for the purpose of sick leave. Now, whether we're talking about physical or mental health, the intent is certainly for an employee to use those days in either case. However, regarding the specific question about types of treatment, I'm not in a position at this point to answer that excellent question. However, the department will be preparing documentation for employers as well as stakeholders, and we certainly will be addressing that in the material. Thank you for that question.

Mr. O'Regan: I will add that I'm sensitive to the question, and I would want the answer to be a good one.

Senator Patterson: Thank you.

Finally, will this legislation apply to employees who are employed part-time on short contracts — that is six months less a day — or employed in the federal service through a human resources staffing agency? I would note they're currently not entitled to the same benefits as full-time term or indeterminate employees.

Mr. O'Regan: Deputy, I will ask you to answer that question. It's a good one.

Ms. Hassan: Thank you, senator. The Canada Labour Code provisions would apply to employees whether they are working full-time or part-time, so the provisions would apply as a function of the duration of the employment.

Je dispose seulement de cinq petites minutes, alors j'aimerais poser trois questions à brûle-pourpoint, ce qui ne devrait pas vous étonner, vous et votre cabinet. J'espère que nous pourrions obtenir des réponses brèves et précises aux questions qui sont particulièrement importantes pour moi à titre de porte-parole responsable du projet de loi pour l'opposition officielle au Sénat.

Premièrement, les 10 jours de congé de maladie payé que le projet de loi propose d'instaurer fixent-ils un plancher ou s'ajoutent-ils aux autres types de congés auxquels les employés ont droit par l'entremise de leur employeur? Devrais-je m'arrêter ou souhaitez-vous entendre les deux autres questions?

M. O'Regan : Ils fixent un plancher.

Le sénateur Patterson : Voilà qui est clair. Merci beaucoup.

Deuxièmement, les employés pourront-ils prendre ce congé pour participer à un traitement de toxicomanie ou s'accorder une pause pour des raisons de santé mentale?

M. O'Regan : C'est une très bonne question. Madame la sous-ministre, pouvez-vous répondre à la question en ce moment?

Mme Hassan : Monsieur le sénateur, c'est une excellente question. Les dispositions visent à permettre aux employés de prendre des jours de congé pour des raisons médicales. L'objet du projet de loi est certainement de permettre aux employés de prendre ces jours de congé qu'il s'agisse d'un problème de santé physique ou mentale. Toutefois, je ne suis pas en mesure pour l'instant de répondre à l'excellente question sur les types de traitement. Néanmoins, le ministère préparera de la documentation pour les employeurs ainsi que les intervenants, et celle-ci traitera assurément de cet élément. Merci de cette question.

M. O'Regan : J'ajouterai que je suis sensible à cette question et que je tiens à ce que la réponse soit bonne.

Le sénateur Patterson : Merci.

Troisièmement, la mesure législative s'appliquera-t-elle aux employés nommés à temps partiel dans le cadre d'un contrat à court terme — c'est-à-dire six mois moins un jour — ou aux personnes employées à la fonction publique par l'entremise d'une agence de dotation de ressources humaines? Je signale qu'ils n'ont actuellement pas droit aux mêmes prestations que les employés à temps plein nommés pour une durée déterminée ou indéterminée.

M. O'Regan : Madame la sous-ministre, je vous demanderais de répondre à la question, qui est très bonne.

Mme Hassan : Merci, monsieur le sénateur. Les dispositions du Code canadien du travail s'appliqueraient aux employés travaillant à temps plein ou à temps partiel. En fait, les dispositions s'appliquent en fonction de la durée de l'emploi.

In regard to the second part of your question, the HR agencies, it will be important to look at the status of the employee. This legislation is applicable to employees under the federally regulated regime, and a person hired through an HR agency could potentially be covered under provincial law. Therefore, it will be a question of looking at each case to see whether the person is under federal regulation or provincial —

Senator Patterson: Thank you very much.

In light of your answers to Senator Bovey just now, minister, I would like to know: Are you considering amendments to this bill? Because that could mean we're currently studying and considering a pre-study report on a bill that may change in substance by the time it's officially before the Senate.

Mr. O'Regan: We're looking at ways to make the bill better, with others. Yes, I think it's incumbent upon us to do that.

Senator Patterson: Thank you.

[Translation]

Senator Verner: Thank you for being here this evening, minister. I will try to be brief, because several of us have questions for you tonight.

I would like to talk about small- and medium-sized businesses, which are very important in Canada and Quebec. As we know, the labour shortage is a major problem.

Workers should indeed benefit from paid leave when they are sick; this issue really needs to be addressed. However, what can be done to balance all this out?

Even though they are said to represent 6% of all businesses, federally regulated businesses will have a significant advantage over other small businesses that cannot afford to offer these 10 days off. The Canadian Federation of Independent Business suggested last week that the costs of this leave be offset to bring non-federally regulated businesses into the plan and give them the opportunity to offer it to employees. The costs could be reimbursed through tax credits or by reducing Canada Pension Plan contributions or employer EI premiums. That way, smaller businesses, which already have a lot of trouble finding workers, would not be at such a distinct disadvantage compared to the much more comprehensive and attractive program available to federally regulated employers.

En ce qui concerne la deuxième partie de votre question, qui porte sur les agences de ressources humaines, il sera important d'examiner le statut de l'employé. Le projet de loi s'applique aux employés sous réglementation fédérale, et une personne embauchée par l'entremise d'une agence de ressources humaines pourrait être couverte par les lois provinciales. Conséquemment, il faudra examiner chaque cas pour déterminer si une personne est assujettie à la réglementation fédérale ou provinciale...

Le sénateur Patterson : Merci beaucoup.

Monsieur le ministre, à la lumière des réponses que vous venez de donner à la sénatrice Bovey, j'aimerais savoir si vous envisagez d'apporter des amendements au projet de loi. Le cas échéant, cela signifierait que nous examinons actuellement un rapport d'étude préalable concernant un projet de loi dont le fond pourrait changer avant qu'il soit officiellement renvoyé au Sénat.

M. O'Regan : Nous cherchons des façons d'améliorer le projet de loi en collaboration avec d'autres intervenants. Oui, je crois qu'il nous incombe d'agir en ce sens.

Le sénateur Patterson : Merci.

[Français]

La sénatrice Verner : Merci, monsieur le ministre, pour votre présence ce soir. Je vais tâcher d'être concise, puisque nous sommes plusieurs à vouloir vous poser des questions ce soir.

J'aimerais aborder le sujet des petites et moyennes entreprises, qui sont très importantes au Canada et au Québec. Comme on le sait, il y a un problème majeur de pénurie de main-d'œuvre.

Les travailleurs devraient effectivement profiter de congés payés lorsqu'ils sont malades; il faut vraiment se pencher sur cette question. Cependant, que peut-on faire pour équilibrer tout cela?

Les entreprises sous réglementation fédérale, même si on dit qu'elles représentent 6 % de toutes les entreprises, auront un avantage important par rapport à d'autres petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'offrir ces 10 jours de congé. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante suggérait, la semaine dernière, de compenser les coûts liés à ces congés pour amener les entreprises qui ne sont pas sous réglementation fédérale à adhérer à ce régime et être en mesure de l'offrir aux employés. Les coûts pourraient être remboursés sous forme de crédits d'impôt ou en réduisant les contributions au Régime de pensions du Canada ou les cotisations de l'employeur au Régime d'assurance-emploi. Ainsi, les plus petites entreprises, qui ont déjà beaucoup de difficulté à trouver de la main d'œuvre, ne seraient pas si nettement désavantagées par rapport au programme beaucoup plus complet et intéressant qui est offert aux employeurs sous réglementation fédérale.

[English]

Mr. O'Regan: Senator, thank you for the question.

I want to address the PBO report — the costing report on Bill C-3 that states there could be an increase to government revenue as a result of paid sick leave. That conclusion is drawn from the number of employees who don't currently have access to paid sick leave now taking that sick leave and the tax revenue that would be generated. It doesn't take into account the necessary engagement with employers and what their unique needs will be around implementing paid sick leave.

On the larger question of the cost, the last two years have shown us what the cost of not acting now could be: productivity loss, quarantine, shut downs and lockdowns. The economic cost of inaction is far greater. We can minimize the economic impact of the virus — or, as we have seen now, the Omicron virus and the concern that is generating within our government and around the world. We know what the biggest cost to the economy is, and that's another shut down.

We are committed to convening provinces and territories to develop a national plan on this. As you point out, it's not just about federal workers; it's about strengthening the social safety net for all workers across Canada. We recognize that employers have unique needs, and we need to engage with stakeholders, employers and workers to make sure we get this implementation right. Much of this has to do with not just the health of our workers and of everyone but also the health of our economy. In this case, the two most definitely go hand in hand. We need to get it right. We need to get it done.

Deputy, is there another point you could add to that?

[Translation]

Ms. Hassan: Thank you for your question, senator. As the minister indicated, we are well aware that the impact may be different on small- and medium-sized businesses and we're keeping that in mind. As the minister said, consultations will be held at a roundtable bringing together the federal, provincial and territorial governments. Of course, we will take these issues into consideration, and the goal is to provide similar benefits across the country. You have correctly identified the fact that all the provinces would offer less than what is proposed in Bill C-3.

[Traduction]

M. O'Regan : Madame la sénatrice, merci de votre question.

Je tiens à signaler que le rapport du directeur parlementaire du budget sur l'évaluation du coût du projet de loi C-3 indique que les congés de maladie payés pourraient entraîner une augmentation des recettes du gouvernement. Cette conclusion découle du fait que les employés qui n'ont actuellement pas droit à des congés de maladie payés y auraient maintenant droit, ce qui générerait des recettes fiscales. Le rapport ne tient pas compte de la collaboration nécessaire avec les employeurs ainsi que de leurs besoins particuliers entourant la mise en œuvre des congés de maladie payés.

Quant à la question plus large des coûts, les deux dernières années nous ont montré que ne pas agir maintenant pourrait entraîner des conséquences comme une perte de productivité, des quarantaines, des fermetures et des confinements. Le coût économique de l'inaction est beaucoup plus élevé. Nous pouvons minimiser les répercussions économiques du virus ou, comme nous le voyons actuellement, du variant Omicron ainsi que les préoccupations qu'il suscite au sein du gouvernement et partout dans le monde. Nous savons quelle est la plus grave répercussion économique, à savoir une nouvelle suspension des activités économiques.

Nous nous sommes engagés à réunir les provinces et les territoires pour élaborer un plan national à cet égard. Comme vous l'avez souligné, ce n'est pas une question qui se limite aux travailleurs fédéraux; il faut renforcer le filet de sécurité sociale pour tous les travailleurs du Canada. Nous reconnaissons que les employeurs ont des besoins particuliers et nous devons consulter les intervenants, les employeurs et les travailleurs afin que la mise en œuvre se fasse correctement. Une grande partie de cette question a trait non seulement à la santé des travailleurs et de tous les Canadiens, mais aussi à la santé de l'économie. Dans ce cas-ci, les deux vont très certainement de pair. Nous devons bien faire les choses. Nous devons agir.

Madame la sous-ministre, avez-vous autre chose à ajouter?

[Français]

Mme Hassan : Madame la sénatrice, merci pour votre question. Comme l'indiquait le ministre, nous sommes bien conscients que l'impact peut être différent sur les petites et moyennes entreprises et nous gardons cela en tête. Comme le disait le ministre, des consultations seront effectuées dans le cadre d'une table réunissant le gouvernement fédéral et ceux des provinces et des territoires. Bien entendu, ces considérations seront prises en délibéré, et l'objectif est d'offrir des bénéfices semblables partout au pays. Vous avez bien identifié le fait que toutes les provinces offriraient moins que ce qui est proposé dans le projet de loi C-3.

[English]

The Chair: Thank you, Ms. Hassan. We have to go on to the next question.

I'm going to interject with a brief question of mine. The bill has no provision for the gathering of evidence. How will we know what the take-up is? How will we know which employers, sectors or regions see a take-up or not? Most importantly, how will we know without data whether minorities or Indigenous people are impacted differently from other groups? This is a question about data and disaggregating data. Thank you.

Mr. O'Regan: Senators, I beg your indulgence. I will ask my deputy to take this as I have to vote in the House at the moment.

Ms. Hassan: Thank you, senator, for your question. The Department of Employment and Social Development Canada and of labour will be monitoring the impact of these proposed changes in Bill C-3, and we will — as we do for other provisions in the Canada Labour Code — look at the impact on the various employers as well as employees.

The Chair: Thank you.

Senator Lankin: Minister, thank you very much for joining us here. Can I say right off the top that I am very supportive of this bill. There is no question that it's an important piece of improvement to labour legislation, and it has been made absolutely critical that we understand the importance of it through this pandemic.

My questions were covered by Senator Bovey. The first one was about the policy of accruing sick days, and I appreciated your answer. I want you to know that I was working with the law clerk in the Senate today on such an amendment, so we will make sure that if there are any other senators on this committee doing that, we'll compare notes and send them to the minister. I'm also aware that one of my other colleagues is working on an amendment around sick notes.

I want to make a comment to you. You spoke about consulting the stakeholders, about the business communities and about the differences between large and small employers, and that's all very true. I think that, as you have continued to refine the pandemic response — like the most recent subsidies for hiring in certain industrial sectors — you've continued to refine and look for the sharper impact.

[Traduction]

La présidente : Merci, madame Hassan. Nous devons passer à la prochaine question.

Je vais intervenir et poser une brève question. Le projet de loi ne contient aucune disposition relative à la collecte de données probantes. Comment déterminerons-nous le taux de participation? Comment déterminerons-nous les employeurs, les secteurs et les régions dont les travailleurs utilisent les congés? Plus important encore, s'il n'y a aucune donnée, comment saurons-nous si les minorités ou les Autochtones sont touchés différemment des autres groupes? C'est une question qui porte sur les données et la division des données. Merci.

M. O'Regan : Sénateurs, je demande votre indulgence. Je vais demander à ma sous-ministre de répondre à votre question puisque je dois voter à la Chambre en ce moment.

Mme Hassan : Madame la sénatrice, merci pour votre question. Le ministère de l'Emploi et du Développement social et le ministère du Travail surveilleront l'impact des changements proposés dans le projet de loi C-3 et, à l'instar des répercussions d'autres dispositions du Code canadien du travail, ils examineront leurs répercussions sur les divers employeurs et les employés.

La présidente : Merci.

La sénatrice Lankin : Monsieur le ministre, merci beaucoup de vous être joint à nous. Je tiens à dire d'emblée que je suis très favorable au projet de loi. Il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'une amélioration importante des lois du travail et il est absolument essentiel que nous en comprenions l'importance dans le cadre de la pandémie.

Mes questions ont déjà été posées par la sénatrice Bovey. La première portait sur la politique d'accumulation des jours de congé de maladie et j'ai apprécié votre réponse. Je veux que vous sachiez que j'ai travaillé avec le légiste du Sénat aujourd'hui sur l'élaboration d'un tel amendement et que nous comparerons nos notes à celles de tout autre membre du comité qui a fait de même avant de les envoyer au ministre. Je sais également que l'un de mes autres collègues travaille sur l'élaboration d'un amendement concernant les certificats médicaux.

J'aimerais vous dire quelques mots. Vous avez parlé de la consultation des intervenants, du milieu des affaires et des différences entre les grands et les petits employeurs, et c'est tout à fait vrai. À mesure que vous avez continué à perfectionner la réponse à la pandémie, notamment les récentes subventions à l'embauche dans certains secteurs industriels, je pense que vous avez continué à perfectionner les mesures et à examiner les répercussions les plus graves.

My concern about what people are suggesting — The Canadian Federation of Independent Business and others — about small business is that they make it sound like the sick days are additional dollars that wouldn't have been paid out. In fact, these are permanent positions. Someone is working it — they're being paid — and if they now, under this, are not working it, they're being paid. The research shows us that the number of sick days workers take is much less significant than the 10 days on average.

I'm perplexed that even your bill, which is very positive, carries with it the stigma of people abusing sick leave. That's not what the evidence suggests. Even the accrual suggests that way of thinking as well. I'd like to understand, from a policy perspective, is this the balance that you feel you need with the business community from the consultations you have done? Because I've seen some business comments that have been very supportive of this policy and have not raised that concern. I would like you to pursue your thinking on that a little bit, so we understand what was in your and the cabinet's minds as you made that decision. Thank you very much.

Mr. O'Regan: Senator, thank you for the question, and I appreciated your comments. If there is any inference, it is certainly not that somehow days will be abused. It was certainly not our intention. What can I say? There is a common perception, but not necessarily rooted in facts, that days could be abused or abused *en masse*. I think we know that's not the case.

We have a saying, which I would probably blunder right now in Newfoundland, about the "biggest sleeveen in the harbour." That's sometimes what we preoccupy ourselves with — the biggest sleeveen, which is that person in the community who might be sly and taking advantage of systems, as it were. They are the exception, not the rule. Most people are very honourable in how they avail of these sick days and other advantages — I shouldn't say "advantages" but other necessary items that are part of an employment contract, basically.

Bill C-3 would establish a minimum standard of 10 days, as I answered Senator Patterson in rapid-fire form. It establishes a minimum standard of 10 days of paid sick leave, but the proposed amendments wouldn't override a more favourable arrangement that may be provided for in a collective agreement, nor would Bill C-3 add paid sick leave to another more favourable arrangement that would provide at least 10 days of paid sick leave.

Les commentaires de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et d'autres organismes au sujet des petites entreprises me préoccupent parce qu'ils donnent l'impression que les jours de congé de maladie représentent des fonds supplémentaires qui n'auraient pas été versés. En fait, il s'agit de postes permanents. En vertu du projet de loi, une personne qui occupe un poste et qui est rémunérée pour son travail continue maintenant d'être rémunérée si elle s'absente du travail. Les recherches montrent que le nombre moyen de jours de congé de maladie pris par les travailleurs est bien inférieur à 10 jours.

Je ne comprends pas pourquoi même votre projet de loi, qui est très positif, propage l'idée préjudiciable que les gens abusent des congés de maladie. Ce n'est pas ce que les faits montrent. Même la méthode d'accumulation encourage cette façon de penser. J'aimerais savoir, d'un point de vue politique, si les consultations que vous avez menées vous ont porté à conclure que 10 est le nombre dont vous avez besoin dans le monde des affaires? Je pose la question parce que j'ai vu des entreprises faire des commentaires qui sont très favorables à cette politique et qui n'ont pas soulevé cette préoccupation. J'aimerais que vous nous en disiez un peu plus à ce sujet afin que nous puissions comprendre ce que vous et les membres du Cabinet aviez à l'esprit lorsque vous avez pris cette décision. Merci beaucoup.

M. O'Regan : Madame la sénatrice, je vous remercie de votre question et j'apprécie vos commentaires. Si le projet de loi laisse entendre quoi que ce soit, ce n'est certainement pas que les travailleurs abuseront en quelque sorte des jours de congé. Ce n'était certainement pas notre intention. Que puis-je dire? Il y a une perception répandue, mais pas nécessairement fondée sur des faits, que les travailleurs pourraient exploiter le système ou abuser en masse des jours de congé. Je pense que nous savons que ce n'est pas le cas.

Il y a un dicton, que je ruinerais probablement en ce moment à Terre-Neuve, à propos du « plus grand filou dans le port ». C'est parfois ce qui nous préoccupe — le plus grand filou, c'est-à-dire le membre de la communauté qui pourrait être sournois et exploiter des systèmes, pour ainsi dire. Ils représentent l'exception et non la règle. La plupart des gens se comportent de manière très honorable dans leur utilisation de ces jours de congé de maladie et autres avantages — je ne devrais pas parler d'« avantages », mais plutôt d'autres éléments nécessaires qui font essentiellement partie d'un contrat de travail.

Comme je l'ai dit en réponse aux questions éclair du sénateur Patterson, le projet de loi C-3 établirait une norme minimale de 10 jours de congé de maladie payé. Cependant, les modifications proposées ne supplanteraient pas un arrangement plus avantageux qui est prévu dans une convention collective et le projet de loi C-3 n'ajouterait pas de congés de maladie payés à un autre arrangement plus avantageux qui prévoit au moins 10 jours de congé de maladie payé.

Just to reiterate for senators as well — and maybe I didn't make this clear off the top — we arrived at 10 days because that's basically two weeks, two five-day work weeks. We've asked people, as you recall, to quarantine for two weeks, so that's how we arrived at 10 days. That's why 10 days, to us, was so essential, because it basically constituted two five-day work weeks that would be necessary for a quarantine.

Senator Lankin: Senator Patterson asked you about whether these days were stackable with other plans, and I think your answer was no, they're not stackable. There is a minimum in this legislation. I just wanted to clarify that because I think Senator Patterson would have gone away — all of us would have gone away — with a different understanding of your answer to his question. Thank you.

Mr. O'Regan: We're establishing the minimum. That's right.

Senator Griffin: Minister, thank you for being here. Mine is a very quick little simple question. Do you think it's as easy for someone living in rural Newfoundland to get a sick note as it would be for a person who lives in a major Canadian centre?

Mr. O'Regan: As somebody who grew up in a rural community in Labrador, I would say no. However, I would also add — and this isn't entirely a comment that I'm happy to make — that it is increasingly difficult to also find those sick notes in urban Canada as well, unfortunately. We don't have enough people in too many major cities who have a regular GP. But having said that, I take your point quite readily because I grew up in rural Canada, in Labrador, and it is not necessarily easy to have access to doctors. So I hear your point, and that's something that will be necessary for us to address. Obviously we are about making sure people feel comfortable at home and don't have to pay assiduously to do that, for the collective good as well as for their own well-being.

Senator Griffin: Thank you.

Senator Harder: Thank you, minister, for being here. I have a comment and a question.

My comment is I would join those who would put their thumb on the scale of urging you to accept an amendment in the other place, before it even gets here, that would support the policy of accruelement being in place as opposed to that which is in the bill, as Senator Bovey suggested in her comments and Senator Lankin supported.

My question has to do with giving you the opportunity to tell us how you are viewing your federal-provincial discussions, territorial discussions, at this point with broadening this to non-

Étant donné que je n'ai peut-être pas été assez clair dès le début, je répète aux sénateurs que nous sommes arrivés à 10 jours parce que cela correspond essentiellement à deux semaines, c'est-à-dire deux semaines de travail de cinq jours. Comme vous vous en souviendrez, nous avons demandé aux gens de rester en quarantaine pendant deux semaines; c'est ainsi que nous sommes arrivés à 10 jours. C'est pourquoi il était si essentiel pour nous d'accorder 10 jours; c'était parce que cela constituait essentiellement deux semaines de travail de cinq jours qui seraient nécessaires pour une quarantaine.

La sénatrice Lankin : Le sénateur Patterson vous a demandé si ces jours étaient cumulables avec d'autres régimes et je pense que vous avez répondu qu'ils ne le sont pas. Le projet de loi prévoit un nombre minimal. Je voulais simplement le préciser, car je pense que le sénateur Patterson, comme nous tous, aurait compris votre réponse à sa question différemment. Merci.

M. O'Regan : Nous fixons le nombre minimal. C'est exact.

La sénatrice Griffin : Monsieur le ministre, je vous remercie d'être ici. Ma question est très brève et simple. Pensez-vous qu'il est aussi facile pour une personne qui vit dans une région rurale de Terre-Neuve d'obtenir un certificat médical que pour une personne qui vit dans un grand centre urbain au Canada?

M. O'Regan : En tant que personne qui a grandi dans une collectivité rurale du Labrador, je dirais que non. Cependant, je tiens aussi à ajouter — et je ne suis pas entièrement heureux de le faire — qu'il est malheureusement aussi de plus en plus difficile d'obtenir ces certificats médicaux dans le Canada urbain. Dans beaucoup de grandes villes, il n'y a pas assez de gens qui ont un médecin généraliste régulier. Cela dit, je comprends tout à fait votre point de vue, car j'ai grandi dans une région rurale du Canada, au Labrador, et il n'est pas nécessairement facile d'avoir accès à un médecin. Je vous comprends donc et c'est une question que nous devons aborder. Nous voulons évidemment que les gens se sentent bien chez eux et qu'ils n'aient pas à payer assidûment pour ce faire, tant pour le bien collectif que pour leur propre bien-être.

La sénatrice Griffin : Merci.

Le sénateur Harder : Merci, monsieur le ministre, d'être parmi nous. J'ai une observation à faire et une question à poser.

Mon observation est la suivante : je me joins à ceux qui vous exhortent à accepter un amendement à l'autre endroit, avant même qu'il n'arrive ici, qui appuierait la politique d'accumulation qui est en place au lieu de celle qui est prévue dans le projet de loi, comme la sénatrice Bovey l'a proposé dans ses commentaires et comme la sénatrice Lankin l'a appuyé.

Ma question vise à vous donner l'occasion de nous dire comment vous envisagez actuellement vos discussions entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires en ce qui

federally-regulated employers. I hear your commitment, but I would like to hear whether and what time frame you expect that to be in place so that there could be broad fairness amongst the workforces, whether or not they're federally or provincially regulated. That's a huge concern for many of us.

Mr. O'Regan: Thank you, Senator Harder. I will speak to it briefly and will perhaps get my deputy to speak to it on an officials level.

I hit the road fairly early on in my tenure, as I'm wont to do, and I had appeared before senators in three previous portfolios as well. If there is a constant, it's that I like hitting the road and getting out and talking to my provincial and territorial colleagues and stakeholders, and particularly — as I said before, I grew up in a rural part of this country — I like hitting areas that don't necessarily have a Delta hotel conference room.

In my conversations with my provincial and territorial colleagues, they have all been of open mind and heart on this. I've been blessed with some extraordinary provincial and territorial colleagues in this portfolio, as I have been in previous, and there is certainly an openness.

I think the thought was not to put the cart before the horse and to make sure to look after our own jurisdiction here first in federal jurisdictions, and then we were looking at convening a meeting of my provincial and territorial colleagues very early in the new year. We don't want to waste too much time with the understanding that not much gets done in January, but it would be extremely shortly thereafter to get the ball rolling.

On a longer timeline, I don't know if I can get the deputy to weigh in on that. I know she's had conversations with officials.

Ms. Hassan: Thank you, minister. Thank you for your question, senator.

As the minister has indicated, given that this issue was very important to him in the deputy minister level discussions, as well as with other senior officials, we have raised this as a key item for upcoming meetings. The next scheduled federal-provincial-territorial meeting of ministers is in early 2022, and this item will certainly be on the agenda.

concerne l'élargissement du champ d'application afin d'inclure les employeurs qui ne sont pas sous réglementation fédérale. J'entends votre engagement, mais j'aimerais savoir si vous pensez que le champ d'application sera élargi et dans quel délai afin qu'il y ait une vaste équité entre les travailleurs, qu'ils soient ou non sous réglementation fédérale ou provinciale. Il s'agit d'une grande préoccupation pour beaucoup d'entre nous.

M. O'Regan : Merci, sénateur Harder. Je vais parler brièvement du sujet et je demanderai peut-être à ma sous-ministre d'en parler sur le plan des représentants.

J'ai pris la route assez tôt dans mon mandat, comme j'ai l'habitude de le faire, et j'ai comparu devant des sénateurs dans le cadre de mes trois portefeuilles précédents. S'il y a une constante, c'est que j'aime prendre la route, sortir et parler à mes collègues provinciaux et territoriaux et aux intervenants. De plus, j'aime particulièrement me rendre dans des régions qui n'ont pas nécessairement une salle de conférence dans un hôtel Delta — comme je l'ai déjà dit, j'ai grandi dans une région rurale du Canada.

Mes collègues provinciaux et territoriaux ont tous fait preuve d'ouverture d'esprit et de cœur dans nos conversations sur ce sujet. Comme ce fut le cas avec le portefeuille précédent, j'ai eu la chance d'avoir des collègues provinciaux et territoriaux extraordinaires dans ce portefeuille et ils ont certainement démontré une ouverture d'esprit.

Je pense que l'idée était de ne pas mettre la charrue devant les bœufs et de s'attaquer d'abord à notre propre compétence, c'est-à-dire la compétence fédérale, et d'envisager ensuite d'organiser une réunion de mes collègues provinciaux et territoriaux au début de la nouvelle année. Nous ne voulons pas perdre trop de temps, étant entendu que peu de chose se ferait en janvier, mais il serait possible de mettre les choses en branle très peu de temps après.

Pour ce qui est du long terme, je ne sais pas si je peux demander à la sous-ministre de nous donner son avis sur le sujet. Je sais qu'elle a eu des conversations avec des représentants.

Mme Hassan : Merci, monsieur le ministre. Merci pour votre question, monsieur le sénateur.

Comme le ministre l'a dit, étant donné que cette question lui tenait à cœur dans les discussions entre sous-ministres et avec d'autres hauts fonctionnaires, nous l'avons soulevée à titre de point clé pour les prochaines réunions. La prochaine réunion des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux aura lieu au début de 2022 et ce point sera certainement à l'ordre du jour.

[Translation]

Senator Petitclerc: Thank you very much for being here this evening, minister, and Ms. Hassan. Time permitting, I have two questions. The first question is more of a clarification. I'm going to quote one of the witnesses we heard from last week, Michael Villeneuve.

[English]

Michael Villeneuve, Chief Executive Officer of the Canadian Nurses Association said:

It certainly seems clear to us that the intention of the bill is to protect people from being threatened, harassed and intimidated, whether that's through an online portal like Facebook and even into email.

[Translation]

I'm interested in the degree of protection against cyberbullying that could occur. I'd like some clarification on that aspect, if possible.

[English]

Mr. O'Regan: Senator, as I understand it, Minister Lametti addressed that portion of the bill there, so I'll speak to it more broadly and more generally to say that I know that there was some consideration given obviously to intimidation of health care employees online and to their mental state.

Particularly what drove that section of the bill was Canadians were almost entirely united in how utterly appalling it was to see our health care workers, under great duress during a pandemic, confronting that sort of abuse and obstruction as they attempted to get to work to do the things that we ask them to do. We wanted to give clarity to law enforcement about intimidation and the physical obstruction of them being able to perform their duties so that you had clarity given to law enforcement to ensure that they knew exactly what to do.

When I first introduced this with Minister Lametti, there had been those who said to me, "Well, you know, a lot of these powers already exist and this is just politics." Well, to the particulars of the point, the fines and the sentencing will demonstrably increase. Secondly, yes, you know what, politics isn't always a bad thing. Sometimes it's a good thing. To very clearly tell health care workers in this country that we support them and that we are there for them in a real way as they go about their duty sends a very important message, and I think it's good politics.

[Français]

La sénatrice Petitclerc : Merci beaucoup, monsieur le ministre et madame Hassan, d'être ici ce soir. Si le temps le permet, j'aurais deux questions. La première question est plutôt une précision. Je vais citer un des témoins que nous avons entendus la semaine dernière, M. Michael Villeneuve.

[Traduction]

Michael Villeneuve, chef de la direction de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, a dit ceci :

Il nous semble très clair que l'intention de ce projet de loi est de protéger les gens contre toute menace, tout harcèlement et toute intimidation sur un portail en ligne comme Facebook ou même par courriel.

[Français]

Je m'intéresse au degré de protection offert par rapport à l'intimidation en ligne qui pourrait se produire. J'aimerais avoir des précisions sur cet élément, si possible.

[Traduction]

M. O'Regan : Madame la sénatrice, sauf erreur, le ministre Lametti a expliqué cette partie du projet de loi. Je vais donc en parler de manière plus large et plus générale et dire que nous avons évidemment tenu compte de la cyberintimidation des employés du secteur de la santé et de leur état mental.

Cette section du projet de loi découle du fait que les Canadiens étaient presque tous d'accord pour dire qu'il était tout à fait déplorable de voir les travailleurs de la santé, qui font l'objet d'énormément de pressions pendant une pandémie, être confrontés à ce genre d'abus et d'obstruction lorsqu'ils tentent de se rendre au travail pour faire ce que nous leur demandons de faire. Nous voulions clarifier les choses pour les forces de l'ordre en ce qui concerne l'intimidation et l'obstruction par des moyens physiques visant à empêcher les travailleurs de la santé à exercer leurs fonctions afin qu'elles sachent exactement ce qu'elles doivent faire.

La première fois que j'ai présenté ce projet de loi au ministre Lametti, certains m'ont dit : « Vous savez, bon nombre de ces pouvoirs existent déjà, et ce n'est qu'une question de politique. » Pour être précis, les amendes et les peines augmenteront manifestement. Pour le reste, la politique n'est pas toujours une si mauvaise chose. Parfois, c'est une bonne chose. Le fait de dire très clairement aux travailleurs de la santé que nous les soutenons et que nous sommes là pour eux de manière concrète tandis qu'ils exercent leurs fonctions envoie un message très important, et je pense que c'est de la bonne politique.

[Translation]

Senator Petitclerc: Thank you, minister. If I have a little more time, I'd like to ask the following question. Actually, several witnesses have expressed reservations about requiring a medical certificate to obtain paid leave.

So far, you have touched on some aspects of the issue, but have you analyzed the risks or the impact of this kind of requirement on certain groups that are already vulnerable?

I'm thinking in particular of those living with disabilities. For these individuals, it's very complicated to go get this dreaded medical certificate. The impact is the same for a single mother, for example. What we've heard from witnesses is that some groups might not use paid leave because of the complications that come with the medical certificate requirement. What are your thoughts on that?

[English]

Mr. O'Regan: Thank you, senator, for the question.

As it's currently drafted, an employer may require in writing, and no later than 15 days after an employee's return to work, that the employee provide a certificate. That certificate is to be issued by a health care practitioner, and it certifies that the employee was incapable of working for the period of their medical leave of absence with pay.

I can understand how this could be onerous for workers, particularly in light of the pandemic. There is also data to suggest that workers are less likely to use the sick leave they're entitled to when a doctor's note is required. That's important. You had an Ipsos poll from November 2018 that indicated 82% of Canadians would rather go to work sick than go to the trouble of obtaining a medical certificate.

As I've said in my earlier questions, I am mindful of potential barriers to paid sick leave, to having access to paid sick leave, and I'm also mindful of potential ways that we could address them. Again, I would need to see the exact language of any amendment in order to determine whether it would strengthen the legislation. That's also my way of saying to you that I'm open to that.

Senator Moodie: Thank you, Mr. Minister and Ms. Hassan, for joining us today.

I just have a comment to add to this discussion about medical certificates, because I am a physician and I work in this arena. I can tell you that there is even a new layer of complexity in that you cannot enter some medical offices — certainly you can't enter a hospital, and you can't enter some medical office

[Français]

La sénatrice Petitclerc : Merci, monsieur le ministre. Si je dispose d'encore un peu de temps, j'aimerais poser la question suivante. En fait, plusieurs témoins ont émis des réserves quant à l'exigence d'un certificat médical pour obtenir un congé payé.

Jusqu'à maintenant, vous avez touché à certains aspects de la question, mais avez-vous analysé les risques ou l'incidence d'une telle exigence sur certains groupes qui sont déjà vulnérables?

Je pense notamment aux personnes qui vivent en situation de handicap. Pour ces personnes, le fait d'aller chercher ce fameux certificat médical leur apporte un lot de complications plus important. L'impact est le même pour une maman célibataire, par exemple. Ce que nous avons entendu de la part des témoins, c'est que certains groupes risquent de ne pas utiliser le congé payé à cause des complications qu'entraîne l'exigence de l'obtention d'un certificat médical. Que pensez-vous de cela?

[Traduction]

M. O'Regan : Madame la sénatrice, merci pour votre question.

En fonction de la forme actuelle du projet de loi, un employeur peut, par écrit et au plus tard 15 jours après le retour au travail d'un employé, exiger que cet employé lui présente un certificat. Ce certificat doit être délivré par un professionnel de la santé et attester que l'employé était incapable de travailler pendant son congé payé.

Je comprends que la situation puisse être coûteuse pour les travailleurs, surtout à la lumière de la pandémie. Il existe également des données qui portent à croire que les travailleurs sont moins susceptibles d'utiliser les congés de maladie auxquels ils ont droit lorsqu'un certificat médical est requis. C'est important. Selon un sondage Ipsos de novembre 2018, 82 % des Canadiens préféreraient aller au travail lorsqu'ils sont malades plutôt que de se donner la peine d'obtenir un certificat médical.

Comme je l'ai dit dans mes questions précédentes, je suis conscient des obstacles potentiels aux congés de maladie payés et à l'accès aux congés de maladie payés et je suis aussi conscient des moyens potentiels de les éliminer. J'aurais besoin de voir le libellé exact de tout amendement afin de déterminer s'il renforcerait le projet de loi. C'est aussi ma façon de vous dire que je suis ouvert à cette option.

La sénatrice Moodie : Merci, monsieur le ministre, et madame Hassan, de vous être joints à nous aujourd'hui.

J'ai juste une observation à ajouter à la discussion sur les certificats médicaux, car je suis médecin et je travaille dans ce domaine. Je peux vous dire que, de nos jours, il y a même une nouvelle couche de complexité qui vous empêche d'entrer dans certains bureaux de médecins — vous ne pouvez certainement

buildings or clinics — if you're symptomatic these days. So your ability to actually go in to get this certificate is impossible. There is one alternative, the option of telehealth, which is available but in a limited way. The actual ability to obtain a certificate is severely limited. I would support any change in that area that you might consider.

My question is really related to what we heard from previous witnesses who talked about the cost and the impact on small businesses and employers, especially at this time when businesses have suffered significantly. They raise the question, what would the implementation of 10 days of medical leave do to them, potentially tipping them over? Have you considered this? What is your impression of this argument?

Mr. O'Regan: Thank you, senator.

I would say on the first question, and you have already heard and I have emphasized this point — that we are open to finding some sort of accommodation on medical certificates. I think it is important, though. There is some built-in flexibility in that you have 15 days after the employee's return to work. After the employee's return to work, then the 15 days begin. There is some flexibility built into this. It's not without flexibility or an acknowledgment of the difficulties of receiving it.

Having said that, though, the intention of this is to make sure that we don't go through what we've gone through before, either with a variant or perhaps another pandemic. We don't want to look back either way and say we could have done this and we knew we should have done this, but we didn't do it. This is our response to that.

I can't emphasize enough, but I will anyway, that the biggest cost to many of these businesses, of course, is if they have got to lock down, if they have to shut down. Do we believe, for all sorts of reasons, that this is a smart thing to do to make sure that we don't see a lockdown on the scale that we saw over the course of the past two years? Yes, we do. Because people going to work, and people going to work in doubt, that is a question.

Having said that, though, I know what you're getting at. There will be a cost. I understand that. That is something that we are willing to listen to stakeholders about. The implementation of this will be crucial. We know that. We are trying to find that fine line — and it is not easy, but I know that you can all appreciate that — between acting urgently but also acting effectively. Acting effectively means listening to those stakeholders and to those people on the ground. I am determined to do that. We've got a busy few months ahead us.

pas entrer dans un hôpital ainsi que dans certains immeubles de bureaux de médecins et certaines cliniques — si vous êtes symptomatique. Il est donc impossible de se rendre sur place pour obtenir ce certificat. La télésanté, une option qui est offerte de manière limitée, est la seule solution de rechange. La capacité réelle d'obtenir un certificat est sévèrement limitée. J'appuierais tout changement dans ce domaine que vous pourriez envisager.

Ma question est vraiment liée à ce que nous ont dit les témoins précédents au sujet du coût et des répercussions pour les petites entreprises et les employeurs, surtout en cette période de grandes difficultés pour les entreprises. Ils ont soulevé la question suivante : quelles seraient les répercussions de la mise en œuvre de 10 jours de congé de maladie sur les petites entreprises et les employeurs et cela pourrait-il les faire basculer? Avez-vous tenu compte de cette question? Quelle est votre opinion sur cet argument?

M. O'Regan : Merci, madame la sénatrice.

Pour ce qui est de la première question, comme vous l'avez déjà entendu et comme je l'ai souligné, je dirais que nous sommes ouverts à un compromis quelconque concernant les certificats médicaux. Je pense toutefois qu'ils sont importants. Le délai de 15 jours après le retour au travail de l'employé offre une certaine souplesse. Ce délai de 15 jours commence dès que l'employé revient au travail. La disposition comporte une certaine souplesse. Elle est souple et elle reconnaît les obstacles à obtenir un certificat.

Cela dit, la disposition a pour but de nous empêcher de vivre une situation que nous avons déjà vécue, que ce soit l'apparition d'un variant ou une autre pandémie. Nous ne voulons pas revenir sur une situation et dire que nous aurions pu faire ceci et que nous savions que nous aurions dû faire cela, mais que nous ne l'avons pas fait. C'est notre réponse à une telle situation.

Je ne saurais trop insister, mais je le ferai quand même, sur le fait que le coût le plus important pour beaucoup de ces entreprises est évidemment celui qui découle des mesures de confinement et de la fermeture de l'entreprise. Croyons-nous, pour toutes sortes de raisons, que c'est une chose intelligente à faire pour éviter des mesures de confinement aussi sévères que celles adoptées au cours des deux dernières années? Oui, nous le croyons. C'est parce qu'il s'agit d'une question de gens qui vont au travail et de gens qui vont au travail dans le doute.

Cela dit, je sais où vous voulez en venir. Il y aura un coût. Je le comprends. C'est un point sur lequel nous sommes prêts à écouter les intervenants. La mise en œuvre de cette mesure sera cruciale. Nous le savons. Nous essayons de trouver le juste milieu entre agir rapidement et efficacement, ce qui n'est pas une tâche facile, comme je sais que vous en êtes tous conscients. Agir efficacement signifie écouter les intervenants et les personnes sur le terrain. Je suis déterminé à le faire. Les quelques prochains mois seront chargés.

Senator Moodie: Thank you. I have a quick follow-up comment.

In terms of the 15-day rule around medical certificates, I'm sure you're aware that that places the physician in the position of having had to document his or her involvement in seeing a patient to be able to verify that this occurred. Without that, the physician is taking the word of the patient and may never have even seen the patient during that period of illness. Again, why bother with this medical certificate when the physician is endorsing an illness he or she didn't actually get involved in treating? So just a point to make. Thank you for your answer.

The Chair: Thank you, Senator Moodie.

Minister, would you like to make a comment?

Mr. O'Regan: Thank you, Senator Moodie.

I was just going to acknowledge the comment and the sober second thought. Thank you.

The Chair: Thank you. You can count on the senators to do that.

Senator Martin: Thank you, minister.

I can appreciate the time constraint and the work ahead of you. My colleagues have asked some very good questions. I share the concerns about small businesses and all of the other specifics that I know will have to be addressed. As the Deputy Leader of the Opposition in the Senate, I'm focused on process and timelines.

I see my colleague Dennis Patterson, who is the critic of the bill, was given five minutes. I feel I should give my five minutes to him, but he would need far more than that.

I understand that Scott Aitchison, the critic in the House, has yet to have a chance to meet with you to have a critic's briefing. I am hoping that you will be doing that with Senator Patterson. I know on the 9th it was confirmed that he would be critic. My first question is on that important step of having the critics' briefing and a lot more time with you than the five minutes or several more minutes in this committee. May I ask for you to confirm that this is something that will be happening for the critics in both houses?

La sénatrice Moodie : Merci. J'ai une petite question complémentaire.

En ce qui concerne la règle des 15 jours pour demander un certificat médical, je suis sûre que vous êtes conscient que cela place le médecin dans la position de devoir documenter sa consultation d'un patient pour pouvoir confirmer qu'elle a eu lieu. Sans cela, le médecin se fie à la parole du patient et il se peut qu'il ne l'ait jamais vu pendant la période où il était malade. Pourquoi prendre la peine d'exiger un certificat médical lorsque le médecin confirme une maladie qu'il n'a pas réellement soignée? C'est juste un point que je tiens à soulever. Je vous remercie de votre réponse.

La présidente : Merci, sénatrice Moodie.

Monsieur le ministre, aimeriez-vous faire une observation?

M. O'Regan : Merci, sénatrice Moodie.

Je m'apprêtais à saluer le commentaire qui est le fruit d'un second examen objectif. Merci.

La présidente : Merci. Vous pouvez compter sur les sénateurs pour cela.

La sénatrice Martin : Je vous remercie, monsieur le ministre.

Je comprends que vous êtes soumis à des contraintes de temps et que vous avez du pain sur la planche. Mes collègues ont posé des questions très pertinentes. Je partage les préoccupations exprimées au sujet des petites entreprises et de toutes les questions auxquelles il faudra s'attaquer. À titre de leader adjointe de l'opposition au Sénat, je me concentre sur les processus et les échéanciers.

Je constate qu'on a accordé cinq minutes à mon collègue le sénateur Dennis Patterson, qui est le porte-parole pour le projet de loi. Je devrais peut-être lui donner mes cinq minutes, mais il aurait besoin de bien plus de temps.

Si j'ai bien compris, Scott Aitchison, le porte-parole à la Chambre, n'a pas encore eu l'occasion de vous rencontrer pour une séance d'information. J'ose espérer que vous ferez l'exercice avec le sénateur Patterson. Le 9, il a été confirmé qu'il agirait à titre de porte-parole. Ma première question porte sur l'importance de tenir une séance d'information pour les porte-paroles et d'accorder plus que cinq minutes de votre temps ou quelques minutes de plus au comité. Puis-je vous demander de confirmer qu'il en sera ainsi pour les porte-paroles des deux Chambres?

Mr. O'Regan: Oh, senator, confirmed. I believe that my office has spoken to Senator Patterson's office to offer briefings on a couple of occasions. I think it's just a matter of making sure that we line up the time at a time of convenience for the senator and for ourselves. That will most definitely happen.

Senator Martin: Wonderful. I assumed that it would, so that's great to hear.

Now, speaking of time, minister, even in this session, we've heard about potential amendments. There are probably amendments in the house. I know that it went to committee on the 9th. Today is the 13th. This is potentially the final week, but there is a possibility that we have to sit another week.

I am just trying to understand. I feel like we need so much more time with this important bill. It's complex. There are all these unintended consequences by not considering carefully potential amendments and whatnot. I know you say this is a priority for the government, but I think in the previous Parliament 36 other government bills came before us. I'm just looking at the timeline and wondering how we are going to get this done, minister. It's at committee, you're talking about considering amendments and it's our final week. Would you please reassure us that, if this is a priority, we will get this done? I'm wondering how, with the limited time that we have.

Mr. O'Regan: Senator, I would acknowledge and reiterate once again it is the fine line between making sure we do this effectively and thoroughly, but I also recognize the urgency of what's before us. I was looking at the headlines today — when I have had a moment, because I have been dealing with this all day — and the fact is that the Prime Minister has recognized and officially talked about his concern about Omicron and that those numbers are rising, and the nature of this variant is gravely concerning. It is weighing those two things.

I think it's noteworthy that this is one of the first pieces of legislation we're putting through. That is obviously indicative of its priority to this government.

I would also point out that this is something for which, in the House of Commons, you saw unanimous support at second reading, and that is not something that happens all the time, as you can appreciate. For members in the House to give that degree of support, I think, is a sign. I would never say a bill is perfect, but certainly it's a sign that we understand, collectively,

M. O'Regan : Oui, sénatrice, je le confirme. Si je ne m'abuse, le personnel de mon cabinet a communiqué avec le bureau du sénateur Patterson pour lui proposer des séances d'information à quelques occasions. Je pense qu'il faut simplement trouver un moment qui convienne au sénateur et qui nous convienne aussi. Ce sera certainement possible.

La sénatrice Martin : Formidable. J'ai bien pensé que ce serait le cas. Je suis ravie.

Maintenant, monsieur le ministre, pour ce qui est du temps, même durant la présente séance, nous avons entendu parler de la possibilité d'amendements. Des amendements seront probablement présentés à la Chambre. Le projet de loi a été renvoyé au comité le 9. Aujourd'hui, nous sommes le 13. C'est vraisemblablement la dernière semaine où nous siégeons, mais il se peut que nous devions siéger une autre semaine.

J'essaie simplement de comprendre. J'estime que nous devrions consacrer beaucoup plus de temps à cet important projet de loi. Il s'agit d'une mesure complexe. Le fait de ne pas examiner attentivement des amendements éventuels et d'autres questions peut avoir des conséquences imprévues. Vous affirmez que l'adoption de cette mesure constitue une priorité pour le gouvernement, mais si je ne m'abuse, au cours de la législature précédente, 36 projets de loi du gouvernement ont été renvoyés au Sénat. Je regarde le calendrier et je me demande comment nous allons arriver à faire notre travail, monsieur le ministre. Le comité est saisi du projet de loi et vous lui demandez d'envisager des amendements alors que c'est la dernière semaine où il siège. Pourriez-vous nous assurer que s'il s'agit effectivement d'une priorité, nous pourrions faire notre travail? Je me demande comment nous y arriverons compte tenu du peu de temps dont nous disposons.

M. O'Regan : Madame la sénatrice, je reconnais et je répète que nous devons à la fois étudier cette mesure de façon efficace et approfondie et tenir compte de l'urgence de la situation. En regardant les manchettes aujourd'hui — quand j'ai eu un moment pour le faire, parce que je me suis occupé de ce dossier toute la journée —, j'ai lu que le premier ministre a fait état de ses préoccupations à l'égard du variant Omicron, notamment parce que le nombre de cas augmente, et que la nature de ce variant est très inquiétante. Il faut tenir compte de ces deux éléments.

Il vaut la peine de souligner que cette mesure législative est l'une des premières que nous présentons. Cela indique de toute évidence que le gouvernement considère qu'il s'agit d'une priorité.

Je signale également que la Chambre des communes a appuyé cette mesure à l'unanimité à l'étape de la deuxième lecture, ce qui n'arrive pas fréquemment, comme vous le savez. J'estime significatif que les députés souscrivent unanimement à cette mesure. Je ne dirais jamais qu'un projet de loi est parfait, mais l'appui qu'il suscite indique certainement que nous comprenons,

how important it is to act as quickly as we can on this so that we have all the tools necessary and available to make sure we protect our people, protect workers, protect businesses and protect Canadian society from the full impacts of the new variant.

In other words, let me reassure you that there are a lot of bright people who are working extremely hard all the time, this week, to make sure this is the best possible piece of legislation we can create.

The Chair: Thank you, minister.

Senator Kutcher: Thank you very much, minister, for being here. Like Senator Lankin, I do support the intent of this bill, and like Senator Lankin, I think our job is to improve the legislation that we get. I am the senator that Senator Lankin was talking about in terms of amendments to the sick days.

So far, I have heard no arguments to support the idea of having medical certificates of any kind. I was going to make the point that Senator Moodie made. The issue of a medical certificate coming 15 days after is that the patient goes to the doctor and says, "Doctor, I was sick." The doctor trusts the patient, and the doctor gives the note to the employer saying the patient was sick. The employer trusts the doctor but does not trust the patient. The whole 15 days doesn't make any sense at all. I don't see where the 15 days makes any sense. I don't see the point of medical certificates in any case. What was the purpose of putting this into the bill?

Mr. O'Regan: The purpose of putting it into the bill, senator, was to ensure that we had a tripwire in case there were any concerns of abuse. What you're saying is, in substance, you're not convinced that that would be the tripwire necessary if that were our intent. Am I correct?

Senator Kutcher: Yes, and I think I heard you say earlier that that was not an issue from the data that you had. We're not looking at huge numbers of people abusing this. You used the lovely Newfoundland example to underline.

Mr. O'Regan: Misleading, yes.

Senator Kutcher: So I'm trying to understand why it's even in here.

Mr. O'Regan: Perhaps there are other ways we can make sure — I think it's incumbent upon us to make sure that, in any case, even if it isn't the majority of people, that we do make sure, when we talk about benefits accrued or any sort of government program that we are implementing, that they are there for the purposes for which we intended and that if there were any sleeveens out there, that you can minimize their number. That's

collectivement, l'importance d'agir aussi rapidement que possible dans ce dossier afin de disposer de tous les outils nécessaires pour protéger les gens, les travailleurs, les entreprises, bref, la société canadienne de l'ensemble des répercussions de ce nouveau variant.

Bref, je me permets de vous rassurer en ajoutant qu'un grand nombre de personnes brillantes travaillent sans relâche cette semaine pour que cette mesure législative soit la meilleure que nous puissions élaborer.

La présidente : Merci, monsieur le ministre.

Le sénateur Kutcher : Je vous remercie d'être ici, monsieur le ministre. À l'instar de la sénatrice Lankin, je souscris à l'intention du projet de loi, et comme elle, je pense qu'il nous incombe d'améliorer les mesures législatives qui nous sont renvoyées. C'est de moi que la sénatrice Lankin parlait au sujet des amendements aux jours de maladie.

Jusqu'ici, je n'ai entendu aucun argument pour justifier l'idée d'exiger un certificat médical. J'avais l'intention d'avancer le même argument que la sénatrice Moodie. Le fait que le certificat médical soit présenté après 15 jours signifie que le travailleur se présente chez le médecin en disant « Docteur, j'ai été malade ». Le médecin lui fait confiance et lui donne une note confirmant à l'employeur que le travailleur a été malade. L'employeur fait confiance au médecin, mais pas au patient. Ce délai de 15 jours est absolument insensé. Je ne vois pas comment on peut le justifier. Je ne vois pas non plus de cas pour lesquels on peut exiger un certificat médical. Quel objectif visait-on en inscrivant cette exigence dans le projet de loi?

M. O'Regan : Sénateur, nous avons ajouté cette exigence au projet de loi pour éviter les abus. Vous dites essentiellement que vous n'êtes pas convaincu que cette exigence soit nécessaire pour éviter les abus. Ai-je bien compris?

Le sénateur Kutcher : Oui, et je crois vous avoir entendu dire plus tôt que d'après les données dont vous disposez, ce n'est pas vraiment un problème. Le nombre de cas d'abus n'est pas élevé. Vous avez cité la belle province de Terre-Neuve à titre d'exemple.

M. O'Regan : Cela peut effectivement induire en erreur.

Le sénateur Kutcher : Bref, j'essaie de comprendre la raison d'être de cette exigence dans le projet de loi.

M. O'Regan : Il y a peut-être d'autres moyens de nous assurer de la légitimité des demandes. Quoi qu'il en soit, j'estime qu'il nous incombe de vérifier — même si dans la majorité des cas il n'y a pas d'abus — que les prestations versées au titre d'un programme gouvernemental que nous avons mis en œuvre servent aux fins pour lesquelles elles ont été prévues et que, s'il y a des gens qui abusent, nous puissions en réduire le

the intent. I don't think you can ever be absolute about these things. What you're raising is a very good point — whether it's necessary at all. I would say there are perhaps other things we can do to make sure you minimize the sleeveens, but I hear you.

Senator Kutcher: Thank you very much.

Senator Dasko: Thank you, minister, and your team for being here today.

I have a slightly different take on the impact on small business from what we learned last week, and I have to say that I understood from listening to the small business witnesses that in fact there is probably very little impact on small businesses because this law affects federally regulated industries, and those tend to be very large companies, as we learned from the union reps who were here last time. The real fear for small business is that the provinces will take up the demonstration effect and will implement the same regulations in the provinces. That, of course, is what you're trying to do with your negotiating with the provinces. As a federal minister, you only have the power of persuasion with the provinces. You can talk to them and say, "Wouldn't it be nice if you implemented these sick days," and so on. I can name a couple of premiers who will say, "I don't think so, minister," and I can see it going along those lines.

Nevertheless, my question is a follow-up. You have very talented economists who work for your department, and they may have the answer to this question. What is, in your view, the impact of this, let's say, in the marketplace, in terms of market forces, if you change your rules and you have 10 paid sick days? From past experience, where the feds have taken the lead in areas like this, is there an impact on the provinces, especially in terms of market forces? Companies who are affected by your regulations and others who don't have these regulations, are they led to introduce these measures on their own because of market forces? That is outside of what might be happening at the provincial regulatory level. That's a bit of a convoluted question, but I put that on the table for you.

Mr. O'Regan: That's why we have deputy ministers, for convoluted questions. I will allow her to address a portion of that, if she's able to. I will say this. Just because something is simple doesn't necessarily mean it's any less true. The simple argument on this — and it's sweeping, but it bears repeating — is that the most expensive, the most costly thing that could happen to businesses, is to go through another lockdown. Where can we reasonably take measures that happen to relate well to benefiting the social safety net as it is overall, to benefiting workers and to benefiting the health of everyone who works in a

nombre. Voilà notre intention. Je ne pense pas qu'il soit possible d'avoir une certitude absolue à ce sujet. Vous soulevez un argument très pertinent en demandant si cette exigence est vraiment nécessaire. Il y a peut-être d'autres mesures que nous pourrions prendre pour réduire les abus, mais je comprends votre point de vue.

Le sénateur Kutcher : Merci beaucoup.

La sénatrice Dasko : Je vous remercie, monsieur le ministre ainsi que les membres de votre équipe d'être ici aujourd'hui.

J'ai un point de vue légèrement différent quant à l'incidence, sur les petites entreprises, de ce que nous avons appris la semaine dernière. Par ailleurs, en écoutant les représentants des petites entreprises qui ont témoigné, j'ai compris que cette mesure aura probablement très peu d'incidence sur elles parce qu'elle s'applique aux industries sous réglementation fédérale qui sont généralement de très grandes sociétés, comme l'ont expliqué les représentants syndicaux qui ont témoigné lors de la dernière séance. Les petites entreprises craignent que les provinces n'emboîtent le pas et n'appliquent la même réglementation. Évidemment, c'est ce que vous cherchez à faire en négociant avec les provinces. En tant que ministre fédéral, vous n'avez qu'un pouvoir de persuasion auprès des provinces. Vous pouvez leur dire qu'il serait formidable qu'elles accordent des jours de maladie. Mais je connais quelques premiers ministres qui répondraient « Je ne pense pas, monsieur le ministre » ou quelque chose du genre.

Cela dit, ma question est complémentaire. Des économistes de grand talent travaillent pour votre ministère; ils ont peut-être la réponse à ma question. À votre avis, si on change les règles et qu'on accorde 10 jours de congé de maladie payé, quelle est l'incidence de cette mesure sur le marché, en termes de forces du marché? D'après l'expérience passée, quand le gouvernement fédéral a pris l'initiative dans des secteurs comme celui-ci, y a-t-il eu une incidence sur les provinces, particulièrement en ce qui concerne les forces du marché? Les sociétés auxquelles s'applique la réglementation fédérale et les autres auxquelles elle ne s'applique pas sont-elles poussées à mettre en place elles aussi de telles mesures à cause des forces du marché? Cette réglementation s'inscrit à l'extérieur du cadre de réglementation provincial. Ma question est un peu alambiquée, mais je la soumets à votre attention.

M. O'Regan : C'est justement pour les questions alambiquées que nous nous entourons de sous-ministres. Je vais permettre à Mme Hassan de répondre à une partie de la question si elle est en mesure de le faire, mais j'aimerais dire une chose. La simplicité d'un énoncé n'enlève rien à sa véracité. L'argument simple qu'on peut avancer — et qui est à l'emporte-pièce, mais qu'il faut répéter — est que le scénario le plus dispendieux et coûteux qui pourrait arriver aux entreprises, c'est de subir un autre confinement. Quelles mesures pouvons-nous prendre, dans la mesure du raisonnable, qui auront aussi

workplace? And given the speed of this virus, particularly of the most recent variant and the speed with which it operates, how do we protect everyone?

If we can take reasonable measures — and I believe this to be a reasonable measure, and I believe we're open to reasonable accommodation to make sure of that — this seems to me to be common sense. That is an argument I would make to businesses of any size in this country. Having said that, I understand smaller businesses are more sensitive and can often bear more of a brunt than larger ones in some circumstances, and we have to be attuned to that, too.

But I still come back to that argument primarily. The most expensive thing, the worst thing that can happen — particularly to smaller businesses, one would argue there, too — is to go through another lockdown. With that, I will go to my deputy to get to your convoluted question, although it wasn't that convoluted, to be honest with you.

Ms. Hassan: Thank you for your question. When we do look at the industries under federal jurisdiction, many are unique to the federal world. Although some are under either federal or provincial jurisdiction, such as trucking, in many cases, there's no what I would call bleeding from the federal to the provincial businesses.

So your great question is whether there will be a market adjustment and will it lead to provinces embarking? We are hopeful that they actually embark because the pressure comes from employees, who will look to the federal legislation as a model, as a floor and as something that should be mimicked across Canada to give all Canadian employees that number of sick days, whether they're working for a federally regulated business or a provincial one. It's our hope, and let's see — also through negotiations with the provinces — how much progress we can make.

Senator Dasko: Thank you.

The Chair: Thank you, minister. We've done really well on time. In fact, we have a minute and a bit left, so we will go to second round, starting with Senator Bovey.

Senator Bovey: Thank you, minister. I want to come back to the medical certificates. We are spoken about as the chamber of sober second thought, and that is based on consultation. We have heard that doctors don't have the time to give medical certificates and that patients have trouble finding doctors. We have also heard that patients often, though not always,

l'avantage de renforcer le filet de sécurité sociale dans son ensemble, d'améliorer le sort des travailleurs et de ménager la santé de tous en milieu de travail? Et étant donné le rythme de transmission du virus, et particulièrement le plus récent variant et sa virulence, comment protéger tout le monde?

Si nous pouvons adopter des mesures raisonnables — et je crois que ce projet de loi en est une, et que nous sommes prêts à prévoir des accommodements raisonnables pour qu'il le demeure — celle-là me semble être plein de bon sens. C'est un argument que je ferais valoir aux entreprises canadiennes, peu importe leur taille. Cela dit, je suis conscient que les entreprises de plus petite taille sont plus vulnérables et font souvent plus facilement les frais des changements que les plus grandes sociétés. Il faut aussi être sensible à cette réalité.

Mais, à la base, je reviens toujours à cet argument : le scénario le plus coûteux, la pire situation qui peut arriver — encore une fois surtout aux petites entreprises, pourrait-on avancer — c'est de subir un autre confinement. Sur ce, je cède la parole à ma sous-ministre pour répondre à votre question alambiquée, qui, en toute franchise, ne l'était pas tant que ça.

Mme Hassan : Merci de votre question. De nombreuses industries relevant de la compétence fédérale sont propres au monde fédéral. Bien que certaines sont sous réglementation soit fédérale ou provinciale, comme l'industrie du camionnage, la plupart d'entre elles ne sont pas touchées par une certaine influence des entreprises fédérales se déteignant sur les entreprises provinciales.

Avec votre excellente question, vous cherchez à savoir s'il y aura un ajustement du marché qui motivera les provinces à emboîter le pas. Nous espérons qu'elles suivront cet exemple parce que ce sont les employés qui exercent des pressions; ils verront dans la loi fédérale un modèle, un seuil minimal et des conditions devant être imitées partout au Canada pour donner à tous les employés canadiens ce nombre de journées de maladie, qu'ils travaillent pour une entreprise de compétence fédérale ou provinciale. C'est ce que nous espérons et nous verrons — dans le cadre de nos négociations avec les provinces également — dans quelle mesure nous pourrions faire des percées.

La sénatrice Dasko : Merci.

La présidente : Merci, monsieur le ministre. Nous avons très bien respecté le temps alloué. En fait, il nous reste une minute et des poussières, alors nous allons commencer le deuxième tour de questions en commençant par la sénatrice Bovey.

La sénatrice Bovey : Merci, monsieur le ministre. J'aimerais revenir aux certificats médicaux. On qualifie le Sénat comme étant la chambre de second examen réfléchi en raison des consultations que nous menons. On nous a dit que les médecins n'ont pas le temps de rédiger des certificats médicaux et que les patients ont du mal à trouver des médecins. On nous a aussi dit

have to pay for those certificates. I think that needs to enter into the equation. Why do we need certificates if people who have COVID have the tests that prove they're ill?

Mr. O'Regan: Perhaps I'm just musing here, but I think there has to be some credence given to those who felt they may have had symptoms, who did not necessarily acquire COVID, but who did the right thing by taking the precaution for however many days before they were able to get tested.

Senator Bovey: You can get the test quickly. If we had more rapid tests, I believe those could happen immediately, as happens in other countries.

Mr. O'Regan: Understood, but there are a few days in the interim when you have to look after people in those circumstances. I hear your point. It is well taken and it does feed into the equation.

Senator Patterson: I'd like to thank my colleague Senator Martin for raising the issue of the critic's briefing. I'm glad I get a chance to speak about this. This is not a question, but I'd like to put on the record and point out that the biggest issue with the critic's briefing is that I didn't receive a critic's briefing — although I had asked for it last Thursday — before the minister's appearance or before the committee started its work, nor did I receive the responses to written questions that I had asked for in lieu of the briefing. It's important to get these before the committee starts its work, and now we've almost concluded our pre-study. This is a long-standing practice in the Senate: Critics' briefings occur before the committee starts its work. I'm disappointed that this did not happen in this case, despite my request to the minister's office. That's not the way we should work, and I wanted to put that on the record.

Mr. O'Regan: I'd like to have the opportunity to put on the record that there were two offers for briefings to the senator. I'm not exactly sure what happened.

Senator Patterson: No, that's not the case.

Mr. O'Regan: My office gave two offers. If I could make sure that's on the record, I would appreciate that, Madam Chair.

Senator Patterson: That is not true, minister, with all respect. We only heard from your office late this afternoon to say that there was no time for a briefing.

que les patients doivent souvent — quoique pas dans tous les cas — payer pour obtenir ces certificats. Je pense qu'il faut tenir compte de ces facteurs. Pourquoi exiger des certificats si les employés qui sont atteints de la COVID ont des résultats de tests prouvant qu'ils sont malades?

M. O'Regan : Je réfléchis peut-être à voix haute, mais je pense qu'il faut attribuer du mérite à ceux qui croyaient manifester des symptômes, qui n'ont pas nécessairement attrapé la COVID, mais qui ont fait la bonne chose en prenant des précautions le nombre de jours nécessaires avant de pouvoir passer un test.

La sénatrice Bovey : On peut se faire tester rapidement. Si nous avions plus de tests rapides, je crois que les résultats seraient instantanés, comme on le voit dans d'autres pays.

M. O'Regan : Entendu, mais il y a une période tampon de quelques jours où il faut s'occuper des gens dans cette situation. Je comprends votre point de vue. J'en prends bonne note et, oui, ces facteurs entrent en ligne de compte.

Le sénateur Patterson : J'aimerais remercier ma collègue la sénatrice Martin d'avoir soulevé la séance d'information pour le porte-parole. Je suis content d'avoir l'occasion d'en parler. Ce n'est pas une question, mais j'aimerais dire aux fins du compte rendu que ce qui pose le plus problème avec cette séance pour le porte-parole, c'est qu'elle n'a pas eu lieu — même si j'en ai demandé une jeudi dernier — avant la comparution du ministre ou avant le début de notre étude en comité. Je n'ai pas non plus reçu les réponses à mes questions écrites que j'ai posées pour remplacer la séance d'information. C'est important d'avoir cette information avant que le comité ne commence son travail, mais notre étude préalable est maintenant presque terminée. C'est une pratique bien établie au Sénat : les séances d'information pour les porte-paroles ont lieu avant que le comité commence son travail. Je suis déçu de ne pas y avoir eu droit cette fois-ci, malgré ma demande auprès du bureau du ministre. Ce n'est pas ainsi que nous devrions travailler, et je voulais que la situation figure dans le compte rendu.

M. O'Regan : J'aimerais avoir l'occasion de faire figurer au compte rendu que deux offres ont été présentées au sénateur pour une telle séance d'information. Je ne sais pas exactement ce qui s'est passé.

Le sénateur Patterson : Non, je n'ai pas eu d'offres.

M. O'Regan : Mon bureau a fait deux offres. J'apprécierais que mes dires soient versés au compte rendu, madame la présidente.

Le sénateur Patterson : Permettez-moi d'affirmer que ce n'est pas vrai, monsieur le ministre. Votre bureau a seulement communiqué avec le mien en fin d'après-midi aujourd'hui pour annoncer qu'il n'y avait pas assez de temps pour une séance d'information.

Mr. O'Regan: I double-checked with my office today, senator.

The Chair: Thank you, Senator Patterson and minister. I think we are out of time.

I would like to thank you, minister, and Ms. Hassan. You are very busy people, and we appreciate the time you've spent with us. I want to thank our senators for asking such terrific and brief questions.

You will get a copy of our pre-study shortly. We certainly hope you will take our observations and comments seriously. We've heard you say a number of times today that you are open to suggestions and ideas. I suspect we may get a bill that is different from the bill that we have pre-studied. I would like to support Senator Martin in her query about the possibility and timelines related to this effort. I know that Canadians are anxious to see this bill passed, but we are anxious to see the right bill passed.

Again, thank you so much for your time.

Mr. O'Regan: Thank you so much.

Ms. Hassan: Thank you for inviting us to join you. Have a good evening, senators.

The Chair: We will proceed with our next panel. Thank you, witnesses, for being with us at this rather late hour and at such short notice. We welcome your input and we need it to complete our pre-study of the bill.

Our witnesses are, from Federally Regulated Employers — Transportation and Communications, known as FETCO, Derrick Hynes, President and CEO; from the Canadian Union of Public Employees, Chandra Pasma, Senior Research Officer; and from Workers' Action Centre, Deena Ladd, Executive Director.

Witnesses, as usual, you will have five minutes for your presentation. I'd ask you to stay within your time limit. If you see me waving my hand at the 10-second mark, please wind down. I hope this helps all of us to stay on time and prevents me from having to interrupt you.

Please, Mr. Hynes.

M. O'Regan : J'ai vérifié auprès de mon personnel aujourd'hui, monsieur le sénateur.

La présidente : Merci messieurs. Je crois que le temps est écoulé.

J'aimerais vous remercier, monsieur le ministre et madame Hassan. Vous êtes très occupés, et nous apprécions le temps que vous nous avez consacré. J'aimerais remercier les sénateurs qui ont su poser d'excellentes questions brèves.

Vous allez recevoir un exemplaire de notre étude préalable sous peu. Nous espérons de tout cœur que vous prendrez nos observations et nos commentaires au sérieux. Vous nous avez dit aujourd'hui à quelques reprises que vous êtes ouverts aux suggestions et aux idées. J'ai l'impression que le projet de loi définitif sera différent de celui que nous avons examiné pendant l'étude préliminaire. J'aimerais ajouter ma voix à celle de la sénatrice Martin par rapport aux possibilités et aux échéanciers nécessaires pour cet exercice. Je sais que les Canadiens attendent impatiemment l'adoption de ce projet de loi, mais, de notre côté, nous attendons impatiemment l'adoption du projet de loi dans sa meilleure mouture possible.

Je vous remercie encore une fois de votre temps.

M. O'Regan : Merci beaucoup.

Mme Hassan : Merci de nous avoir invités à participer à votre réunion. Bonne soirée, mesdames et messieurs les sénateurs.

La présidente : Nous allons passer à notre prochain panel. Je remercie les témoins d'être parmi nous à cette heure assez tardive et malgré le court préavis qui a été donné. Nous sommes reconnaissants de pouvoir entendre vos commentaires dont nous avons besoin pour terminer notre étude préalable.

Nos témoins sont, de l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale — ou ETCOF —, Derrick Hynes, président et chef de la direction; du Syndicat canadien de la fonction publique, Chandra Pasma, agente principale de recherche; et de Worker's Action Centre, Deena Ladd, directrice générale.

Chers témoins, vous disposerez comme à l'ordinaire de cinq minutes pour vos présentations. Je vous demanderais de vous en tenir au délai qui vous est imparti. Veuillez conclure si vous me voyez agiter ma main lorsqu'il restera 10 secondes. J'espère que cela nous aidera à respecter le temps alloué et que je n'aurai ainsi pas à vous interrompre.

Monsieur Hynes, vous pouvez commencer.

Derrick Hynes, President and CEO, Federally Regulated Employers — Transportation and Communications: Thank you, Madam Chair, and good evening, senators. I'm pleased to be with you this evening to share some comments on Bill C-3.

First a bit about FETCO and the organization that I represent: FETCO is the largest employers' association in the federally regulated private sector. Our members are large employers, primarily in the transportation and communications sectors. Our members employ about 500,000 employees, so more than half of all the workers in the federal private sector are within our membership. In practical terms, we represent all the major airlines, courier companies, marine ports, railways and telecom firms, as well as a few others. These are primarily large employers, and the vast majority are heavily unionized organizations.

At the outset, I want to say that our members have no particular arguments against the spirit of this bill. We recognize this was a campaign commitment of the government. We also recognize that in these extraordinary circumstances during the worldwide pandemic, sick leave is obviously important. However, we do believe the bill contains a fatal flaw that, if not amended, will result in unnecessary workplace conflict. I will talk a bit more about that later in my comments.

Most if not all of the employers in our membership already have substantial leave provisions in place to deal with situations when an employee is ill and cannot work. In unionized organizations, which is the majority of our membership, these provisions have been freely negotiated between the parties over decades of collective bargaining.

We believe — and I think the minister confirmed this in the last presentation to you — that it is the minister's intention not to interfere with these current arrangements, that is, not to allow an employee to stack these 10 new days of paid sick leave on top of current allotments if an employer can demonstrate that the benefit they provide is of at least equal or of greater benefit to the employee. We all heard the minister say earlier that this is meant to be the floor and there is not meant to be stacking.

However, the bill is silent on this issue, which we believe is a serious flaw in the language of the bill. We believe it can be interpreted as leave that can be stacked on top of other leaves, which unfortunately will result in workplace conflict that is

Derrick Hynes, président et chef de la direction, Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale : Merci, madame la présidente et bonsoir, honorables sénateurs. Je suis ravi d'être parmi vous ce soir pour partager mes commentaires sur le projet de loi C-3.

J'aimerais d'abord vous dire quelques mots sur ETCOF et l'organisation que je représente : ETCOF est la plus importante association d'employeurs dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Nos membres sont de grands employeurs, surtout dans les secteurs des transports et des communications. Ils emploient environ 500 000 employés; nous comptons donc dans nos rangs plus de la moitié des travailleurs du secteur privé régi par le fédéral. En termes concrets, nous représentons tous les principaux services de messagerie, compagnies aériennes, ports maritimes, compagnies ferroviaires, sociétés de télécommunications ainsi que certaines autres entreprises. Il s'agit surtout de grands employeurs, et la majorité d'entre eux sont fortement syndiqués.

D'emblée, j'aimerais dire que nos membres n'ont pas d'arguments précis contre l'esprit du projet de loi. Nous reconnaissons qu'il incarne un engagement que le gouvernement a promis en campagne électorale. Nous sommes aussi conscients que, dans les circonstances exceptionnelles de la pandémie mondiale, les congés de maladie sont de toute évidence importants. Par contre, nous croyons que le projet de loi contient une erreur pernicieuse qui, si elle n'est pas corrigée, entraînera des conflits en milieu de travail qui auraient pu être évités. Je vais donner plus de détails à ce sujet plus tard dans mon intervention.

La plupart des employeurs que nous représentons — voire chacun d'entre eux — ont déjà des régimes de congés avantageux pour les situations où un employé est malade et ne peut travailler. Dans les organisations syndiquées, qui représentent la majorité de nos membres, ces dispositions ont été négociées de plein gré entre les parties au fil de décennies de négociations collectives.

Nous croyons — et je pense qu'il l'a confirmé pendant sa présentation un peu plus tôt — que le ministre n'a pas l'intention de s'ingérer dans ces ententes existantes, c'est-à-dire qu'il ne permettra pas aux employés d'accumuler ces 10 jours de congé de maladie payé en plus des crédits de congés actuels si un employeur peut démontrer que les avantages sociaux offerts sont au moins égaux ou plus avantageux pour les employés. Nous avons tous entendu le ministre affirmer plus tôt que les dispositions du projet de loi proposent un seuil minimal qui ne serait pas voué à être accumulé.

Toutefois, le projet de loi est muet à ce sujet, ce qui, selon nous, représente une grave erreur dans le libellé. À notre avis, on pourrait croire que les dispositions signifient que les congés peuvent être accumulés en plus d'autres types de congé, ce qui

completely unavoidable. There is no provision in the bill to prohibit this. In the section of the Canada Labour Code that speaks to the greater right or benefit, they do not apply. So one could interpret stacking here.

That said, we believe that the bill is flawed and could be improved in three ways, and I'm happy to talk this through during questions and answers. I will provide them to you in high-level terms.

First, that the bill be amended to include an explicit reference that ensures that when an employer offers a greater right or benefit, that these new sick leave provisions do not apply.

Second, that in keeping with other provisions under the code, such as paid personal leave days, paid domestic leave, paid violence leave, paid bereavement leave, that any new employee has to wait three months before being eligible for this paid benefit.

Third, that the last section of the bill that talks about future regulatory consultations with stakeholders be made clearer by adding language that gives the government the regulatory power to exempt certain job classes or industries from this requirement as appropriate specifically due to the employment practices of that class.

In all three of these cases, FETCO is pleased to provide specific language to your committee that we feel should be used to amend the bill and strengthen it. We believe our recommendations are reasonable and in full alignment with the government's intention of introducing paid sick leave in the federal private sector.

These are my comments. I'm happy to take your questions.

Chandra Pasma, Senior Research Officer, Canadian Union of Public Employees: Thank you and good evening.

It is my pleasure to be joining you this evening from the unceded territories of the Algonquin and Anishinaabe people to speak about Bill C-3 on behalf of the 700,000 members of the Canadian Union of Public Employees.

CUPE has fought long and hard over the course of the pandemic, and even before, for all workers to have access to paid sick leave, so we are very pleased to see paid sick leave for all workers in federal jurisdiction being put forward by

entraînera malheureusement des conflits en milieu de travail. C'est inéluctable. Rien dans le projet de loi n'empêche une telle accumulation. Dans la partie du Code canadien du travail qui mentionne les droits ou les avantages supérieurs, ces dispositions ne s'appliquent pas. Par conséquent, on pourrait comprendre que l'accumulation est permise.

Cela dit, nous croyons que le projet de loi est lacunaire et pourrait être amélioré de trois façons, et il me fera plaisir d'en discuter pendant la période de questions. Je vais vous donner les grandes lignes de nos recommandations.

Tout d'abord, le projet de loi doit être amendé en y ajoutant une référence explicite qui garantit que, lorsqu'un employeur offre un droit ou un avantage supérieur, les nouvelles dispositions sur les congés de maladie ne s'appliquent pas.

Deuxièmement, il faut que, conformément aux autres dispositions du code — comme les jours de congé personnel payé, le congé familial payé, le congé pour violence payé, le congé de décès payé —, tout nouvel employé attende trois mois pour être admissible à cet avantage payé.

Troisièmement, nous demandons que soit clarifié le dernier article du projet de loi qui mentionne de futures consultations réglementaires auprès des parties prenantes en ajoutant du texte qui accordera au gouvernement, lorsqu'approprié, un pouvoir réglementaire d'exempter des catégories d'emploi ou d'industrie de cette exigence en raison de leurs pratiques d'emploi.

Pour chacune de ces suggestions, il fera plaisir à ETCOF de fournir à votre comité des libellés précis qui, selon nous, devraient servir à amender et améliorer le projet de loi. Nous jugeons que nos recommandations sont raisonnables et en complète harmonie avec l'intention du gouvernement d'intégrer des congés de maladie payés dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Voilà mes commentaires. Je serai ravi de répondre à vos questions.

Chandra Pasma, agente principale de recherche, Syndicat canadien de la fonction publique : Merci, et bonsoir.

Je suis ravie de me joindre à vous ce soir depuis les territoires non cédés des Algonquins et Anishinabes pour parler du projet de loi C-3 au nom des 700 000 membres du Syndicat canadien de la fonction publique.

Le SCFP s'est battu farouchement tout au long de la pandémie, et même avant, pour que tous les travailleurs aient droit à des congés de maladie payés. Nous sommes donc très heureux de voir que le gouvernement du Canada propose

the Government of Canada, and we hope that provincial and territorial governments will follow suit. However, we do have concerns about how some elements of Bill C-3 will work to limit access to paid sick days.

First, we are concerned that the monthly accrual model with no effective carry-forward makes workers wait 11 months before they actually get 10 paid sick days, in addition to making it much more difficult for them to use those days when they need them most. For instance, if Bill C-3 were to come into effect before January 1, 2022, it will still be November 2022 before workers actually have 10 paid days of sick leave. That means that a worker who gets sick this coming February still only has one day of paid sick leave, and that one day is only if they worked all of January. Workers who are hired in January will still have no paid sick leave.

In addition, the fact that the 10 paid sick days must be earned month to month every single year and that any paid sick days carried forward from last year are taken away from this year's allotment leaves the worker with a difficult decision to make. Either workers have no paid sick leave available to them in January or they have to be careful not to use their full sick leave every year so that they have some days to carry forward into peak cold and flu season between January and March. CUPE urges you to amend Bill C-3 to ensure that all workers are granted the 10 days of paid sick leave as an annual allotment rather than an allotment earned on a monthly basis. This allotment should be made available on hiring or after a very brief probationary period.

Our second concern is regarding the right of employers to demand medical certificates for the use of even a single sick day. Doctors have been very clear that sick notes are not an appropriate use of health care resources, which is a significant concern at a time when our health care system is already under strain. They also put people at risk of exposure to other infectious diseases by making them appear at a health care facility when their illness doesn't actually require medical treatment.

This requirement is also a barrier for workers to actually make use of their paid sick days. First of all, not all workers have a family doctor. According to the most recent Statistics Canada data, 4.6 million Canadians do not have a regular primary health care provider. Among those Canadians who do have a regular health care provider, less than 40% said they could receive a same-day or next-day appointment with their doctor — and that was before the pandemic. A significant proportion of workers

des congés de maladie payés pour tous les travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale, et nous espérons que les gouvernements provinciaux et territoriaux emboîteront le pas. Toutefois, nous avons des réserves quant à la façon dont certains éléments du projet de loi C-3 limiteront l'accès aux congés de maladie payés.

Premièrement, nous sommes préoccupés par le modèle d'accumulation mensuelle, en l'absence d'un report avantageux, parce que les travailleurs doivent attendre 11 mois avant d'obtenir réellement 10 jours de congé de maladie payé, ce qui rend aussi leur utilisation beaucoup plus difficile lorsque les employés en ont le plus besoin. Par exemple, si le projet de loi C-3 devait entrer en vigueur avant le 1^{er} janvier 2022, il faudrait tout de même attendre jusqu'en novembre 2022 pour que les travailleurs aient effectivement 10 jours de congé de maladie payé. Cela signifie qu'un travailleur qui tombe malade en février prochain n'aura qu'un seul jour de congé de maladie payé, et ce, uniquement s'il a travaillé tout le mois de janvier. Les travailleurs embauchés en janvier n'auront toujours pas de congé de maladie payé.

Par ailleurs, étant donné que les 10 jours de congé de maladie payé doivent être accumulés d'un mois à l'autre chaque année et que tout congé reporté de l'année précédente est soustrait du nombre maximal de congés pouvant être acquis dans l'année en cours, les travailleurs sont forcés de prendre une décision difficile. Soit ils se retrouvent sans aucun congé de maladie payé à leur disposition en janvier, soit ils doivent faire attention de ne pas utiliser tous leurs congés de maladie chaque année afin de pouvoir reporter quelques jours à la haute saison du rhume et de la grippe entre janvier et mars. Le SCFP vous exhorte à amender le projet de loi C-3 pour accorder à tous les travailleurs un total annuel de 10 jours de congé de maladie payé, au lieu d'une attribution mensuelle. Ce total devrait être disponible dès l'embauche ou après une très brève période de probation.

Notre deuxième préoccupation concerne le droit des employeurs d'exiger un certificat médical, même pour une seule journée de congé de maladie. Les médecins ont dit très clairement que les billets médicaux ne constituent pas une utilisation appropriée des ressources en matière de soins de santé, ce qui soulève de graves inquiétudes à un moment où notre système de santé est déjà mis à rude épreuve. De plus, cela expose les gens à d'autres maladies infectieuses en les obligeant à se présenter dans un établissement de santé alors que leur maladie ne nécessite pas vraiment de traitement médical.

Cette exigence constitue également un obstacle qui empêche les travailleurs de se prévaloir de leurs congés de maladie payés. Tout d'abord, ce ne sont pas tous les travailleurs qui ont un médecin de famille. Selon les données les plus récentes de Statistique Canada, 4,6 millions de Canadiens n'ont pas de fournisseur habituel de soins de santé primaires. Parmi les Canadiens qui en ont un, moins de 40 % ont déclaré pouvoir obtenir un rendez-vous chez leur médecin le jour même ou

will need to take time off later to attend a doctor's appointment in order to obtain a note stating that they were previously sick with an illness that the doctor is not even able to verify. Second, because medical notes are not covered under the provincial health insurance plans, doctors in some provinces are allowed to charge fees of up to \$30 per sick note. A minimum wage worker might be charged a third of their daily wage or more to provide a sick note, in addition to the costs of transportation and parking, which provides a serious disincentive to taking a sick day. CUPE strongly recommends that this clause be removed entirely from the bill.

Our final concern regards the provision allowing employers to demand that the leave be taken in increments of no less than a day. This means that an employee who shows up at work feeling fine but starts to develop a fever or sore throat has an incentive to stay at work for the rest of their shift, potentially infecting their co-workers and the employer's customers and clients because going home for part of a shift means losing an entire paid sick day. We know that one of the keys to ending this pandemic is going to be empowering workers to stay home or go home whenever they are sick. This clause does the opposite. We recommend changing this clause to allow workers to take sick leave in smaller increments, even in half days, or deleting the second half of proposed subsection 1.5 entirely.

In conclusion, CUPE is very supportive of this bill's goal of giving federally regulated workers 10 days of paid sick leave, and we hope that the bill is swiftly passed and implemented, but we also encourage you to make these three amendments, which will ensure that workers actually have meaningful access to these paid sick days.

Deena Ladd, Executive Director, Workers' Action Centre: The Workers' Action Centre works with non-unionized workers in contract, temporary, part time and predominantly misclassified independent contractor workers. We also work with a diverse range of workers who are newcomers, immigrants, migrants, women and racialized workers. Many of the workers we work with are in precarious employment and have little access to health benefits and paid sick days.

I would like to thank the committee for the opportunity to speak to Bill C-3, which would introduce 10 paid sick days for federally regulated workers.

le lendemain, et ce, avant la pandémie. Une proportion importante de travailleurs devront donc prendre congé plus tard pour se présenter à un rendez-vous chez le médecin afin d'obtenir une note attestant qu'ils ont été atteints d'une maladie que le médecin n'est même pas en mesure de vérifier. Ensuite, comme les certificats médicaux ne sont pas couverts par les régimes provinciaux d'assurance-maladie, les médecins dans certaines provinces sont autorisés à facturer des frais allant jusqu'à 30 \$ par billet médical. Un travailleur au salaire minimum pourrait se voir facturer le tiers de son salaire quotidien ou plus pour obtenir un billet médical, en plus des frais de transport et de stationnement. Voilà qui dissuade sérieusement les gens de prendre une journée de congé de maladie. Le SCFP recommande fortement que cette disposition soit entièrement retirée du projet de loi.

Le dernier aspect qui nous préoccupe est la disposition permettant aux employeurs d'exiger que le congé soit pris par tranches d'au moins une journée. Cela signifie que la personne qui se présente au travail en se sentant bien, mais qui développe de la fièvre ou un mal de gorge en cours de journée, aura intérêt à terminer son quart de travail, infectant potentiellement ses collègues et la clientèle de l'employeur, parce qu'en rentrant plus tôt à la maison, elle perdra une journée entière de congé de maladie payé. Or, on sait que pour sortir de cette pandémie, il faudra entre autres permettre aux gens de rester à la maison ou d'y retourner lorsqu'ils sont malades. Cette disposition va dans le sens contraire. Nous recommandons de la modifier pour permettre aux travailleurs de prendre des congés de maladie par tranches plus petites, même par tranches d'une demi-journée, ou de supprimer complètement la deuxième moitié du paragraphe 1.5 qui est proposé.

En conclusion, le SCFP appuie fermement l'objectif du projet de loi, qui est de donner aux travailleurs sous réglementation fédérale 10 jours de congé de maladie payé, et nous espérons que le projet de loi sera rapidement adopté et mis en œuvre, mais nous vous encourageons également à apporter ces trois amendements, qui feront en sorte que les travailleurs bénéficient d'un véritable accès à ces congés de maladie payés.

Deena Ladd, directrice générale, Workers' Action Centre : Le Workers' Action Centre œuvre auprès de travailleurs non syndiqués, qu'il s'agisse de travailleurs contractuels, temporaires, à temps partiel ou d'entrepreneurs indépendants qui sont généralement mal classifiés. Nous intervenons également auprès d'un large éventail de travailleurs qui sont de nouveaux arrivants, des immigrants, des migrants, des femmes et des travailleurs racialisés. Bon nombre des travailleurs que nous soutenons occupent des emplois précaires et ont peu accès aux prestations de santé et aux congés de maladie payés.

J'aimerais remercier le comité de me donner l'occasion de parler du projet de loi C-3, qui permettrait d'accorder 10 jours de congé de maladie payé aux travailleurs sous réglementation fédérale.

I think effective sick leave policy is critical for the health and well-being of workers, especially for the workers we work with. The ability to take time off without losing pay is one of the most critical issues that the workers we support struggle with. Losing a day's pay means going without food or having money for necessities to take care of their family — not luxuries, just the basic needs of daily living. Many of the workers we support do not have access to health benefits, so the only remedy they can take is to stay at home. They definitely don't have money to fill out prescriptions, which brings me to the first important amendment needed to Bill C-3.

Workers need their allotment of paid sick days right away. I think we know that influenza or COVID or any other illness does not look around and say, "Well, I'm not going to infect this person today because it's January and they've not accrued enough sick days." The illness doesn't care if you're new in your job or if you're in a job where you are more exposed to illnesses or if you're immunocompromised. Currently, Bill C-3 makes employees accrue eligibility at the beginning of each month. This does not make sense. No worker can plan to get the stomach flu in April so they at least have the ability to stay home for three days and not infect anyone in their workplace. This makes absolutely no sense from a health perspective and defeats the purpose as to why paid sick days are being introduced in the first place. We believe that it is critical that Bill C-3 be amended to provide full access to the 10 paid sick days right away.

The second amendment I'd like to speak to is the ability of an employer to require a health provider certificate from workers. Many of the workers we work with cannot afford the \$40, the \$50 and we've even heard about \$100 sometimes being charged for a sick note, which is absolutely ridiculous. On top of being sick, they then have to figure out how to pay for a doctor's note, how to get a doctor's note and even how to get to the doctor. Many low-wage workers don't have a regular doctor, so then the only options are to find a walk-in clinic or go to the emergency room. This absolutely does not make sense, and it's not good for anyone. The last thing you need is having someone who has the flu going on public transit or going into places where other members of the public are ill or dealing with health issues and adding that illness into the mix. There is widespread agreement in the medical community that sick notes are a burden on the health care system and that health professionals have enough on their plate without this burden, and that forcing workers to enter into public spaces when sick adds to unnecessary public health risks.

Je pense qu'une politique efficace en matière de congés de maladie est essentielle à la santé et au bien-être des travailleurs, en particulier des travailleurs que nous représentons. La possibilité de prendre des congés sans perdre de salaire est l'une des questions les plus importantes auxquelles font face les travailleurs que nous soutenons. Perdre une journée de salaire, c'est se priver de nourriture ou de l'argent nécessaire pour prendre soin de sa famille — on ne parle pas de luxe, mais simplement de besoins fondamentaux de la vie quotidienne. Bon nombre des travailleurs que nous appuyons n'ont pas accès à des prestations de santé, de sorte que leur seule solution, c'est de rester à la maison. Ils n'ont certainement pas d'argent pour se procurer des médicaments d'ordonnance, ce qui m'amène au premier amendement important à apporter au projet de loi C-3.

Les travailleurs ont besoin de leurs congés de maladie payés dès maintenant. Comme nous le savons, personne n'est à l'abri de la grippe, de la COVID ou de toute autre maladie. Ce n'est pas comme si les virus choisissaient de ne pas infecter les gens qui n'ont pas accumulé suffisamment de congés de maladie au mois de janvier. Les maladies ne se soucient pas de savoir si la personne occupe son emploi depuis peu, si elle travaille dans un domaine où elle est davantage exposée à des maladies ou si elle souffre d'une immunodéficience. Selon la version actuelle du projet de loi C-3, les employés accumulent un congé au début de chaque mois. Cela n'a pas de bon sens. Aucun travailleur ne peut prévoir de contracter la grippe intestinale en avril, de sorte qu'il puisse au moins rester à la maison pendant trois jours et éviter d'infecter d'autres personnes sur son lieu de travail. C'est totalement absurde d'un point de vue médical, et cela va à l'encontre de la raison pour laquelle les nouveaux congés de maladie payés sont instaurés. À notre avis, il est essentiel que le projet de loi C-3 soit amendé afin de permettre un accès complet et immédiat aux 10 jours de congé de maladie payé.

Le deuxième amendement dont j'aimerais parler concerne la possibilité pour un employeur d'exiger que son employé lui remette un certificat médical. Bon nombre des travailleurs que nous appuyons n'ont pas les moyens de payer les 40 ou 50 \$ — et nous avons même entendu parler de 100 \$ — qui sont parfois facturés pour un certificat médical, ce qui est absolument ridicule. En plus d'être malades, ils doivent trouver un moyen de payer un billet médical, d'en obtenir un et même de se rendre chez le médecin. De nombreux travailleurs à bas salaire n'ont pas de médecin de famille, et leurs seules options consistent donc à trouver une clinique sans rendez-vous ou à se présenter aux urgences. Cela n'a absolument aucun sens, et ce n'est bon pour personne. La dernière chose dont on a besoin, c'est qu'une personne grippée emprunte les transports en commun ou se rende dans des lieux où d'autres personnes sont malades ou ont des problèmes de santé, et qu'elle risque d'infecter les autres. Les membres du milieu médical s'accordent largement à dire que les congés de maladie sont un fardeau pour le système de santé, que les professionnels de la santé ont déjà suffisamment à faire sans

When the Ontario Liberal government legislated Bill 148, Fair Workplaces, Better Jobs Act, which included 10 days of personal emergency leave, the provision for employers to require a certificate from a qualified health practitioner was removed. Workers also received access to the 10 personal leave days right away. We were opening up access to 1.5 million people for these new days because they were in workplaces of less than 50. I think that there were no such abuses that we have found and, in fact, it sort of relieved this burden of the paid sick days. Rather than being concerned with abuse, policy-makers should focus on seamless accessibility. Workers are more likely not to take needed paid sick days because they are not seamlessly accessible than actually abuse paid sick days.

There is enough pressure on workers to come to work already, so I think it's really critical that we need to look at the CRSB and even the provincial program that was brought in by the Ontario government. There has been a lower-than-expected uptake of these programs because of the barriers to access, and that's clearly demonstrated. As worker advocates, we want workers to get benefits of this policy for what it's intended to be, which is the ability to stay home with seamless access without losing critical income, so we're asking you to remove the ability of employers to ask for a medical note completely from Bill C-3.

Thank you so much.

The Chair: We will go on to questions from senators, and we all know the routine, five minutes for your question and your answer.

I'm going to ask a very brief question to Mr. Hynes first. Mr. Hynes, you've heard the comments from Deena Ladd and Chandra Pasma, and we've heard these comments from other witnesses. I want to get your response, as the Chief Executive Officer of FETCO, to the proposal that all workers get their paid sick leave as an annual allotment as opposed to the accrual basis that the bill is proposing.

Mr. Hynes: I'd have to say I don't have a response to your question because we didn't really discuss it with our members, given that the language was in the bill as was. The language that existed in the bill on accumulating one day per month until you

ce fardeau et que forcer les travailleurs à entrer dans des espaces publics lorsqu'ils sont malades ajoute des risques inutiles pour la santé publique.

Lorsque le gouvernement libéral de l'Ontario a déposé le projet de loi 148, Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois, qui prévoyait 10 jours de congé pour urgence personnelle, il a fini par supprimer la disposition permettant aux employeurs d'exiger un certificat de la part d'un praticien de la santé qualifié. De plus, les travailleurs ont eu immédiatement accès aux 10 jours de congé personnel. On permettait ainsi à 1,5 million de personnes de se prévaloir de ces nouveaux congés parce qu'elles travaillaient pour des entreprises employant moins de 50 personnes. Nous n'avons constaté aucun cas d'abus et, en fait, cela a en quelque sorte allégé le fardeau lié aux congés de maladie payés. Au lieu de s'inquiéter des abus, les décideurs devraient s'efforcer d'assurer une accessibilité sans heurt. Les travailleurs sont plus susceptibles de ne pas utiliser les congés de maladie payés nécessaires que d'en faire un usage abusif parce que ces congés ne sont pas facilement accessibles.

Il y a déjà suffisamment de pression sur les travailleurs pour qu'ils viennent travailler. Je pense donc qu'il est vraiment essentiel que nous examinions la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique, ou PCMRE, et même le programme provincial qui a été mis en place par le gouvernement de l'Ontario. La participation à ces programmes a été plus faible que prévu en raison des obstacles à l'accès, ce qui a été clairement démontré. En tant que défenseurs des travailleurs, nous voulons qu'ils bénéficient des avantages prévus de cette politique, c'est-à-dire la possibilité de rester à la maison en ayant un accès facile à ces congés, sans perdre un revenu essentiel. Nous vous demandons donc de retirer complètement du projet de loi C-3 la disposition qui permet aux employeurs d'exiger un certificat médical.

Merci beaucoup.

La présidente : Nous allons passer aux questions des sénateurs, et nous connaissons tous la façon de procéder : chaque intervenant aura cinq minutes pour poser ses questions et entendre les réponses.

Permettez-moi d'abord de poser une très brève question à M. Hynes. Monsieur Hynes, vous avez entendu les observations de Deena Ladd et de Chandra Pasma, et nous avons entendu celles d'autres témoins. J'aimerais savoir ce que vous pensez, en tant que président et chef de la direction d'ETCOF, de la proposition selon laquelle tous les travailleurs devraient obtenir leurs congés de maladie payés selon une distribution annuelle, plutôt que selon le modèle cumulatif proposé dans le projet de loi.

M. Hynes : Je dois dire que je n'ai pas de réponse à votre question parce que nous n'en avons pas vraiment discuté avec nos membres, étant donné ce qui était prévu dans le projet de loi tel quel. Le libellé utilisé dans le projet de loi, à savoir

get to the 10 days was acceptable to employers. The counter proposal that's being discussed at this table is not one that we've considered.

I will say that, as I noted in my comments, amongst our members, most, if not all, already provide a benefit that meets or exceeds what's required under this legislation, so your question may in many respects be moot to our members.

The Chair: Thank you. We will proceed with the first question from the deputy chair of the committee, Senator Bovey from Manitoba.

Senator Bovey: I would like to thank all the witnesses, and I very much appreciate your insights.

Given the discussions we've had on accrual and medical notes, I'm not going to go down that path again.

As I understand it, the federally regulated industries and federal Crown corporations encompass about 6% of all employees of Canada, and I'd like to know what percentage of that 6% are, indeed, unionized and what percentage aren't. Of those that are, you said, Mr. Hynes, that most of your members have access to better benefits than this bill. Is that true of all the unionized workers that will be affected by this?

My second question and last question will be: Were you all consulted as this bill was being developed?

Mr. Hynes: Are you asking me?

Senator Bovey: I'd like a quick answer from all of you, if I may. Yes, Mr. Hynes, if you can start first, that would be good. Thank you.

Mr. Hynes: We were not consulted on this bill, but it's not a surprise given that it was clearly written in the election platform of the current government, so no surprise to see it passed within the first 100 days of their mandate.

In terms of your other question, I don't have the stats at my fingertips around what the unionization rate is in the federal private sector, but I will say that amongst our members — and we encompass about half the workers in the federal private sector — most are substantially unionized organizations. Unions and their employers have negotiated provisions to accommodate for sick leave within their own situations. I would say each solution is unique. It's not always "paid sick leave." There may be short-term disability plans in place that an employee can go on once they reach a certain number of sick days.

l'accumulation d'un jour par mois jusqu'à concurrence de 10 jours, était acceptable pour les employeurs. La contre-proposition dont il est question ici n'est pas une solution que nous avons envisagée.

Comme je l'ai dit dans mon exposé, la plupart de nos membres, sinon tous, offrent déjà des avantages qui respectent ou dépassent ce qui est exigé par cette mesure législative. Donc, à bien des égards, votre question pourrait ne pas s'appliquer à nos membres.

La présidente : Je vous remercie. Nous allons passer à notre première intervenante : la sénatrice Bovey, vice-présidente du comité et sénatrice du Manitoba.

La sénatrice Bovey : Je tiens à remercier tous les témoins, et je leur suis reconnaissante de nous avoir éclairés.

Étant donné les discussions que nous avons déjà eues sur l'accumulation et les certificats médicaux, je ne vais pas m'aventurer de nouveau sur ce terrain.

Si je comprends bien, les secteurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'État fédérales représentent environ 6 % de tous les employés du Canada, et j'aimerais savoir quel pourcentage de travailleurs, parmi ces 6 %, sont effectivement syndiqués et quel pourcentage d'entre eux ne le sont pas. Parmi ceux qui le sont, vous avez dit, monsieur Hynes, que la plupart de vos membres ont accès à de meilleurs avantages que ce qui est prévu dans le projet de loi. Est-ce vrai pour tous les travailleurs syndiqués qui seront touchés par cette mesure législative?

Ma deuxième et dernière question sera la suivante : avez-vous tous été consultés lors de l'élaboration du projet de loi?

M. Hynes : Est-ce à moi que vous posez la question?

La sénatrice Bovey : J'aimerais obtenir une brève réponse de chacun d'entre vous, si possible. Oui, monsieur Hynes, vous pouvez commencer. Merci.

M. Hynes : Nous n'avons pas été consultés au sujet du projet de loi, mais ce n'est pas une surprise puisque cette mesure législative était clairement inscrite dans le programme électoral du gouvernement actuel. Il n'est donc pas étonnant que le projet de loi soit adopté dans les 100 premiers jours de son mandat.

En ce qui concerne votre autre question, je n'ai pas de statistiques à portée de main sur le taux de syndicalisation dans le secteur privé sous réglementation fédérale, mais je dirai que parmi nos membres — et notre syndicat englobe environ la moitié des travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale —, la plupart sont des organisations syndiquées. Les syndicats et les employeurs ont négocié des dispositions pour tenir compte des congés de maladie dans leur propre contexte. Je dirais que chaque solution est unique. Il ne s'agit pas toujours de « congés de maladie payés ». Il peut y avoir des régimes

Our members would argue that they have a benefit that meets or exceeds the requirements under this legislation, which is why we believe the legislation needs to specifically call that out and allow those employers to be exempt from these provisions.

Senator Bovey: Ms. Pasma, do you want to add to that, and then Ms. Ladd?

Ms. Pasma: Thank you, senator. CUPE was not consulted on this bill either, although we have not made any secret of our support for paid sick days over the course of the pandemic and even before.

I am also not sure of the statistics on what proportion of the federally regulated workforce is unionized, but I want to highlight that even when workers are unionized, it doesn't necessarily mean they have access to all the benefits in their collective agreement. That is particularly the case for temporary and casual employees, as was highlighted last week by Bea Bruske, the President of the Canadian Labour Congress, which is why it's so important to have regulations like this that set a baseline for all workers so that non-unionized workers and temporary and casual workers, who are sometimes excluded from the benefits of a collective agreement, still manage to have access to paid sick days. As Deena mentioned, COVID and the flu don't really care whether or not you are one of the workers who is included in the provision or not.

Ms. Ladd: It's 65% of federally regulated workers who non-unionized, so that means 35% are unionized. I was not consulted but, absolutely, paid sick days have been a huge priority for our organization. I think the thing is that we have to note, just as Chandra mentioned, that the increase in precarious employment that is connected to many federally regulated jobs means that what we're seeing is an increasing deterioration of wages and working conditions, including access to benefits. Thank you.

Mr. Hynes: Can I add one more thing? Being non-union does not mean an employee does not have access to benefits like this. We have members that are large employers that are predominantly non-unionized employers and provide substantial sick leave provisions for their employees.

Senator Bovey: I appreciate that, and I thank you for drawing that to our attention.

d'assurance-invalidité de courte durée auxquels les employés peuvent recourir après avoir accumulé un certain nombre de jours de congé de maladie.

Nos membres diraient qu'ils ont un régime qui respecte, voire dépasse les exigences de cette mesure législative. C'est pourquoi nous croyons que le projet de loi doit apporter cette précision et permettre à ces employeurs d'être exemptés de ces dispositions.

La sénatrice Bovey : Madame Pasma, voulez-vous ajouter quelque chose et, ensuite, madame Ladd?

Mme Pasma : Merci, madame la sénatrice. Le SCFP n'a pas, lui non plus, été consulté au sujet du projet de loi, mais nous n'avons jamais caché notre soutien à l'égard des congés de maladie payés au cours de la pandémie et même avant.

Je ne suis pas non plus certaine des statistiques sur la proportion de la main-d'œuvre sous réglementation fédérale qui est syndiquée, mais je tiens à souligner que même lorsque les travailleurs sont syndiqués, cela ne signifie pas nécessairement qu'ils ont accès à tous les avantages prévus dans leur convention collective. C'est particulièrement le cas pour les employés temporaires et occasionnels, comme l'a signalé la semaine dernière Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada. Voilà pourquoi il est si important d'avoir une réglementation comme celle-ci qui établit un point de référence pour tous les travailleurs afin que les travailleurs non syndiqués et les travailleurs temporaires et occasionnels, qui sont parfois exclus des avantages d'une convention collective, parviennent tout de même à se prévaloir de congés de maladie payés. Comme Mme Ladd l'a mentionné, la COVID et la grippe ne se soucient pas vraiment de savoir si vous faites partie ou non des travailleurs qui sont visés par les dispositions.

Mme Ladd : C'est 65 % des travailleurs sous réglementation fédérale qui sont non syndiqués, ce qui veut dire que 35 % sont syndiqués. Je n'ai pas été consultée mais, absolument, les congés de maladie payés ont été une énorme priorité pour notre organisme. Je pense que nous devons noter, comme Mme Pasma l'a mentionné, que l'augmentation des emplois précaires — ce qui concerne de nombreux emplois sous réglementation fédérale — signifie que nous sommes témoins d'une détérioration croissante des salaires et des conditions de travail, dont l'accès aux avantages sociaux. Merci.

M. Hynes : Puis-je ajouter quelque chose? Le fait d'être non syndiqué ne signifie pas qu'un employé n'a pas accès à des avantages comme celui-là. Nous avons des membres qui sont de grands employeurs et qui offrent des dispositions importantes en matière de congés de maladie à leurs employés, dont la plupart ne sont pas syndiqués.

La sénatrice Bovey : J'en prends bonne note, et je vous remercie d'avoir souligné ce point.

Madam Chair, I'm going to cede the rest of my time.

Senator Patterson: Colleagues, before I ask my question, we had a moment on the last panel where I dared to argue some facts with the minister. His office has now clarified that the two briefings he was referring to which he said I was offered were the technical briefings on November 26 for all parliamentarians and the December 6 briefing offered to senators. These are not equivalent to a critic's briefing. A critic's briefing is different from a technical briefing. They've always been held separately in advance of the minister's appearance and the committee's work, and I just want to ensure that the record is correct.

My question is for Mr. Hynes. You've raised an important issue here today about stackable entitlements versus these 10 days being the floor for sick leave. I understand that you feel the minister's assurances just now given were not enough. I'd like to ask you, have you raised this concern, have you sent your three proposed amendments to the government, and if so, what response did you receive? Thank you.

Mr. Hynes: Yes, I have raised these concerns. Yes, I have shared our information widely. It's not confidential in any way. We always want to be as open and transparent and constructive in the process.

I believe the minister and his team have been very clear. He confirmed it earlier this evening that they do not intend for this to be a stackable provision. We would argue — and our lawyers back us up on this — that the lack of an explicit reference to that in the legislation means it will likely be interpreted as stackable. It's the easiest amendment to make in the world, adding a sentence to the bill that will avoid inevitable conflict in situations where major employers are already providing a benefit that meets or exceeds this standard.

Senator Patterson: Thank you for that.

Second question: We just heard from the minister that he's open to amending this bill to address concerns raised by other stakeholders such as the call to remove the medical certification requirements. I note that the Labour Code, under section 206.6(4), currently allows for an employer to ask for documentation in writing up to 15 days after personal leave is taken. I think that can probably be done through a phone call or otherwise. Would you be supportive of the government removing clauses that enable employers to ask for medical certificates?

Madame la présidente, je vais céder le reste de mon temps de parole.

Le sénateur Patterson : Distingués collègues, avant de poser ma question, j'aimerais revenir sur ce segment du dernier groupe d'experts où j'ai osé discuter de certains faits avec le ministre. Son bureau a maintenant clarifié que les deux séances d'information auxquelles il faisait référence et dont il a dit qu'elles m'avaient été offertes étaient les séances d'information technique du 26 novembre à l'intention de tous les parlementaires et la séance d'information du 6 décembre qui s'adressait aux sénateurs. Ces séances ne sont pas l'équivalent d'une séance d'information à titre de porte-parole. Une séance d'information à titre de porte-parole n'est pas la même chose qu'une séance d'information technique. Elles ont toujours eu lieu séparément, et ce, avant la comparution du ministre et les travaux du comité. Je veux simplement m'assurer que cela soit rapporté correctement dans le compte rendu.

Ma question s'adresse à M. Hynes. Vous avez soulevé une question importante au sujet des droits cumulables concernant ces 10 jours de base pour les congés de maladie. Je comprends que vous pensez que les assurances que vient de donner le ministre ne sont pas suffisantes. J'aimerais savoir si vous avez verbalisé cette préoccupation et si vous avez envoyé vos trois propositions de modification au gouvernement. Dans l'affirmative, quelle réponse avez-vous reçue? Je vous remercie.

M. Hynes : Oui, j'ai soulevé ces préoccupations. Oui, j'ai relayé ouvertement nos renseignements. Ils ne sont aucunement confidentiels. Nous cherchons toujours à être aussi ouverts, transparents et constructifs dans le processus.

Je crois que le ministre et son équipe ont été très clairs. Il l'a confirmé plus tôt dans la soirée : ils n'ont pas l'intention de faire en sorte que cette disposition soit une chose cumulable. Nous pensons — et nos avocats nous soutiennent sur ce point — que le fait qu'il n'y ait pas de référence explicite à cet égard dans la mesure législative signifie que la disposition sera probablement interprétée comme étant quelque chose de cumulable. C'est l'amendement le plus facile à faire au monde : l'ajout d'une phrase au projet de loi qui permettrait d'éviter un conflit inévitable dans les situations où les grands employeurs offrent déjà un avantage qui satisfait ou dépasse cette norme.

Le sénateur Patterson : Merci de votre réponse.

Voici ma deuxième question. Nous venons d'entendre le ministre dire qu'il est ouvert à l'idée de modifier ce projet de loi pour répondre aux préoccupations soulevées par d'autres intervenants, comme la demande de supprimer l'exigence de fournir un certificat médical. Je note qu'aux termes de l'article 206.6(4) du Code du travail, un employeur peut demander par écrit à un employé de fournir des documents justificatifs dans les 15 jours après le retour d'un congé personnel. Je pense que cela peut probablement être fait

Mr. Hynes: I would generally say no, so I'll be the voice in opposition to what I hear to be strong support for removing this provision.

I would say that amongst our membership, major employers, they are not demanding medical certificates for employees who take one or two or three sick days. These provisions are meant to get to patterns of abuse. They are meant to be a backstop. They're not meant to be used on a regular basis. The code was amended, I think a couple of years ago, to expand the definition of health care practitioner. It does not have been to a doctor.

I totally appreciate the points that have been made tonight that these are difficult to get. What employers appreciate about the option of requiring a medical certificate is it is a bit of a countervailing force against inappropriate behaviour in the workplace, and that's not the norm. I agree with everything said tonight that most employees are honest and up front and are going to take a sick leave because they genuinely need it, and all employers want that to be the case. This is genuinely meant to be a backstop.

Senator Patterson: Thank you, Mr. Hynes. You're saying that, if I understand you right, employers don't need to ask for the medical certificate and don't, in fact, always ask for the medical certificate. It need only be used in certain rarer circumstances. Is that correct?

Mr. Hynes: I can't speak for every employer, but what I can say in the circumstances in which we operate in larger employers, I don't believe that they're being regularly requested for short durations of sick leave. I believe they're being used as a backstop to root out patterns and where there may be incidents of abuse.

Senator Patterson: Thank you very much.

Senator Lankin: My first question was going to be to Mr. Hynes and Ms. Pasma, but I believe they've both answered my question.

Mr. Hynes, would you be willing to circulate the amendments that you've talked about and provide them to the committee clerk so that senators could see them? That would be terrific.

par un appel téléphonique ou autrement. Seriez-vous d'accord que le gouvernement supprime les dispositions qui permettent aux employeurs de demander des certificats médicaux?

M. Hynes : De façon générale, je dirais non, ce qui fera de moi la voix de l'opposition à ce que je crois être un soutien bien appuyé quant à la suppression de cette disposition.

Je dirais que parmi nos membres, les grands employeurs n'exigent pas de certificats médicaux pour les employés qui prennent un, deux ou trois jours de congé de maladie. Ces dispositions ont pour fonction d'intercepter les gens qui abusent de ce privilège. Ces congés sont censés servir de filet de sécurité. On ne doit pas les utiliser sur une base régulière. Le Code a été modifié, il y a quelques années, je crois, pour élargir la définition de professionnel de la santé. Il n'est plus nécessaire que ce soit nécessairement un médecin.

Je comprends tout à fait les observations formulées ce soir sur le fait qu'il est difficile d'obtenir ces certificats. Ce que les employeurs aiment dans cette possibilité d'exiger un certificat médical, c'est que cela vient en quelque sorte contrecarrer les comportements inappropriés sur le lieu de travail, bien que cela ne soit pas la norme. Je suis d'accord avec tout ce qui a été dit ce soir, à savoir que la plupart des employés sont honnêtes et francs, et qu'ils ne prendront un congé de maladie que s'ils en ont vraiment besoin. Tous les employeurs souhaitent que ce soit effectivement le cas. La fonction de cette mesure est bel et bien de servir de filet de sécurité.

Le sénateur Patterson : Merci, monsieur Hynes. Si je vous comprends bien, vous dites que les employeurs n'ont pas besoin de demander le certificat médical et qu'en fait, ils ne le demandent pas toujours. Ce recours ne doit être utilisé que dans certaines circonstances plus rares. Est-ce exact?

M. Hynes : Je ne peux pas parler pour tous les employeurs, mais ce que je peux dire en fonction des circonstances dans lesquelles les grands employeurs évoluent, c'est que je ne crois pas que ces certificats sont systématiquement demandés pour des congés de maladie de courte durée. Je crois que ces demandes sont utilisées comme filet de sécurité pour exposer les mauvais plis et les cas d'abus.

Le sénateur Patterson : Merci beaucoup.

La sénatrice Lankin : Ma première question s'adressait à M. Hynes et à Mme Pasma, mais je crois qu'ils ont tous deux répondu à ma question.

Monsieur Hynes, seriez-vous prêt à faire circuler les amendements dont vous avez parlé et à les fournir au greffier du comité pour que les sénateurs puissent les voir? Ce serait formidable.

I will ask my question to Ms. Ladd. You spoke about the workers that you represent, and there were a lot of different categories that you touched on, and you touched on a growing number. I think you referred to it as misclassified workers.

This committee that you're before will be considering at some point in time whether or not to launch a major study into the future of workers in the gig economy, and I think one of the things that we're interested and concerned about is access to benefits. In the case of this legislation and misclassified employees who are classified as independent contractors, let's say, incorrectly and who are actually employees, of what assistance would this legislation be to those workers in terms of access to benefits, and in this case, sick leave?

Ms. Ladd: I think what we're seeing in particular in our centre and what many of the legal clinics are dealing with is truck drivers, in particular, who are being misclassified as independent contractors, but when they followed the process or challenged the status issues of their claims, we're winning because it is very clearly misclassification. For these workers, legislation like this where workers then will have access to paid sick days is absolutely critical because those workers have nothing. In some ways, they're just even arguing to be classified as an employee and have access to things like minimum wage and making sure illegal deductions are not taken out of their paycheques and issues of wage theft.

Having the opportunity to have paid sick days, especially if you think about doing the kind of back-breaking work as driving for two weeks across the country or into the United States to do deliveries, we're talking about health issues and all kinds of physical consequences of doing that kind of long-term driving. It's going to be really critical for them, but as you've noted, misclassification is also a huge issue. I look forward to any work that is being done to ensure that there is a very clear legislative framework, as what we're pushing for in Ontario, to ensure that it's the employer that has to show that the worker is not an employee or not. That's going to be really critical.

We have some very strong guidelines with the CRA to determine whether a worker is a worker or not, and we need to ensure that that's at the federal level as well.

Senator Lankin: Okay. Thank you very much, Ms. Ladd.

Je vais poser ma question à Mme Ladd. Vous avez parlé des travailleurs que vous représentez et de nombreuses catégories différentes. Vous avez aussi abordé la question de l'augmentation du nombre. Je crois que vous y avez fait référence en parlant de travailleurs mal classifiés.

Le comité devant lequel vous vous trouvez envisagera éventuellement la possibilité de procéder à une étude approfondie sur l'avenir des travailleurs de l'économie des petits boulots, et je pense que l'une des choses qui nous intéressent et nous préoccupent est l'accès aux avantages sociaux. Pour ce qui est de cette mesure législative et des employés mal classifiés qui sont désignés — disons, à tort — comme entrepreneurs indépendants alors qu'ils sont en fait des employés, comment ce projet de loi aiderait-il ces travailleurs à accéder aux avantages, et dans ce cas, aux congés de maladie?

Mme Ladd : Je pense que ce que nous voyons au Workers' Action Centre — et ce dont s'occupent de nombreuses cliniques juridiques —, ce sont surtout des camionneurs qui sont classifiés à tort comme des entrepreneurs indépendants. Or, lorsqu'ils suivent le processus ou contestent les questions entourant le statut de leurs réclamations, nous gagnons parce qu'il s'agit très clairement d'une classification erronée. Pour ces travailleurs, une mesure législative comme celle-là, qui permet aux travailleurs d'avoir accès à des congés de maladie payés, est absolument essentielle, car ces travailleurs n'ont rien. D'une certaine manière, ils ne font que demander à ce qu'on les classifie comme employés et qu'on leur donne accès à des choses comme le salaire minimum. Ce faisant, ils veulent aussi s'assurer que des déductions illégales ne sont pas prélevées de leur paie et qu'il n'y aura pas de problèmes de vol de salaire.

Il s'agit d'avoir la possibilité de bénéficier de jours de congé de maladie payé, surtout si l'on pense au genre de travail éreintant que représente le fait de conduire pendant deux semaines à travers le pays ou aux États-Unis pour faire des livraisons. À long terme, ce genre de travail peut donner lieu à des problèmes de santé et à toutes sortes de conséquences sur le plan physique. C'est un enjeu qui va devenir vraiment névralgique pour eux, mais comme vous l'avez noté, les classifications erronées sont aussi un énorme problème. J'attends avec impatience tout ce qui pourrait être fait pour fournir un cadre législatif très clair à ces enjeux, comme ce que nous demandons en Ontario, et pour veiller à ce que ce soit l'employeur qui soit tenu de démontrer que le travailleur n'est pas considéré comme étant un employé ou l'inverse. Cela va être vraiment déterminant.

L'Agence du revenu du Canada a des lignes directrices très rigoureuses lorsqu'il s'agit d'établir si un travailleur est un employé ou non, et nous devons nous assurer que c'est également le cas au niveau fédéral.

La sénatrice Lankin : D'accord. Merci beaucoup, madame Ladd.

Thank you, chair, if I have any time —

The Chair: You do, Senator Lankin, but there is some background noise coming from you so perhaps we could address that as well. You do have a minute and a bit left.

Senator Harder: Thank you to our witnesses.

I want to drill down a bit on the policy of accrurement. You've heard from our comments as a collective with respect to the minister and indeed questions that have been asked about this that there's some sympathy on the committee to deal with this. I want to follow up first with Ms. Pasma and get Mr. Hynes' reaction.

Ms. Pasma, I am struck and intrigued by your comment that you would support a brief probationary period. Mr. Hynes in his comments talked about other benefits awaiting a three-month probationary period. What is your definition of a brief probationary period? And Mr. Hynes, I would like your comment on the answer to see whether or not we could get a consensus here on what would be appropriate.

Ms. Pasma: Thank you for the question, senator. My definition of a brief probationary period would be two weeks. We've heard the comparison with other benefits before, but there is a big difference between paid sick leave and going to see your dentist, for instance. Not that I'm recommending living with tooth pain for three months, but you could do it, whereas if you have COVID, you need to take leave now. When workers could get sick at any point in those three months and we really need them to stay at home, it makes no sense to make them wait until the three-month mark to get that time. They need that time as soon as they become ill.

That is why I recommend that there be no probationary period at all, but if there has to be a probationary period — if employers are really terrified people are going to sign up for a new job and not show up for their first day — then make that probationary period very short, such as two weeks.

Mr. Hynes: I don't want to try to engage in a discussion about ranking degrees of sickness, because that's clearly an argument I'm going to lose if COVID is enemy number one. Three months is the norm for any of these sorts of provisions under the code. It is the norm for multiple provisions where an employee would gain tenure with the employer and then be eligible for benefits such as this. I don't see why it would be any different in these circumstances.

Merci, monsieur le président, s'il me reste du temps...

La présidente : Il vous en reste, sénatrice Lankin, mais nous entendons un bruit de fond venant de votre côté, alors nous pourrions peut-être régler cela aussi. Il vous reste effectivement une minute et des poussières.

Le sénateur Harder : Merci à nos témoins.

J'aimerais approfondir un peu la question de l'accumulation. Vous avez entendu les observations que nous avons formulées collectivement à l'endroit du ministre et concernant les questions qui ont été posées à ce sujet. Vous avez compris que le comité a une certaine sympathie à cet égard. Je voudrais d'abord m'adresser à Mme Pasma, puis obtenir la réaction de M. Hynes.

Madame Pasma, je suis frappé et intrigué par le commentaire que vous avez fait à savoir que vous seriez favorable à une brève période de probation. Dans ses observations, M. Hynes a parlé d'autres avantages associés à une période probatoire de trois mois. Quelle est votre définition d'une brève période probatoire? Et monsieur Hynes, j'aimerais avoir votre avis sur la réponse de Mme Pasma afin de voir si nous pourrions arriver à un consensus au sujet de ce qui serait approprié.

Mme Pasma : Merci de cette question, monsieur le sénateur. Selon moi, une brève période probatoire serait de deux semaines. Nous avons déjà entendu la comparaison avec d'autres avantages, mais il y a une grande différence entre un congé de maladie payé et le fait d'aller voir son dentiste, par exemple. Non pas que je recommande de vivre avec un mal de dents pendant trois mois, mais cela pourrait se faire, alors que si vous avez la COVID, vous devez prendre un congé sur-le-champ. Comme les travailleurs pourraient tomber malades n'importe quand au cours de ces trois mois et que, le cas échéant, nous aurions vraiment besoin qu'ils restent à la maison, il n'est pas logique de les faire attendre jusqu'au bout des trois mois pour obtenir ce congé. Ils en ont besoin dès qu'ils tombent malades.

C'est pourquoi je recommande qu'il n'y ait pas de période probatoire du tout. Or, s'il devait absolument y en avoir une — si les employeurs sont vraiment terrifiés à l'idée que les gens s'inscrivent à un nouvel emploi et ne se présentent pas dès leur premier jour —, alors faites en sorte qu'elle soit très courte — deux semaines, par exemple.

M. Hynes : Je ne veux pas essayer de m'engager dans une discussion sur la gradation de la gravité des maladies, car c'est indubitablement un argument que je vais perdre si la COVID est l'ennemie numéro un. Aux termes du code, trois mois, c'est la norme pour n'importe laquelle des dispositions de ce type. C'est la norme pour de multiples dispositions où un employé doit acquérir une certaine ancienneté chez l'employeur avant d'avoir droit à des avantages comme celui-là. Je ne vois pas pourquoi ce serait différent dans ces circonstances.

The Chair: Do you have your answer, Senator Harder? Do you have another question?

Senator Harder: I don't have my consensus, but I have my answer.

The Chair: Ms. Ladd, do you want to comment on the previous question? We do have time.

Ms. Ladd: Yes, I would, Madam Chair. I'd just like to mention that with Ontario's Bill 148, sick days were available to workers immediately. It's critical that we understand how critical it is to have access during a pandemic.

At the centre, we run an emergency hotline, and during the pandemic, we had many workers come forward to us in situations where they were entering workplaces where there were huge COVID outbreaks, and they literally found out on their first or second day of work that there were COVID outbreaks happening but that employers were needing workers to be in those workplaces. Workers don't know what they're walking into, especially if they're going into places where there have been issues around health. We want workers to be safe right from day one, especially during a pandemic. It's really critical we ensure that workers have the ability to not go to work if they're starting to get symptoms when they realize they're in that situation. I just wanted to mention that. It was a huge issue on our emergency phone lines, and it's quite concerning if you don't allow workers to have access immediately.

Senator Kutcher: Thank you to all the panel members.

My question is to Ms. Ladd. You've mentioned the Ontario legislation, which you nicely described to us. I wasn't clear whether you said there were abuses of this legislation or not. We've heard concerns that there may be potential abuses that employers raised where workers will take advantage of this and so there is need for medical certificates. Could you clarify to us what happened in Ontario around this issue of abuse or the concern about potential abuses?

Ms. Ladd: There actually weren't any cases of abuse, frankly. What was really incredible about Bill 148 that was in play for about a year is that, before Bill 148, if you were in a workplace with fewer than 50 workers, you weren't even allowed to take an unpaid job-protected day off. Bill 148 basically allowed an additional 1.5 million people to be able to take an unpaid job-protected day off if they were sick. During the year of 2018,

La présidente : Avez-vous votre réponse, sénateur Harder? Avez-vous une autre question?

Le sénateur Harder : Je n'ai pas mon consensus, mais j'ai ma réponse.

La présidente : Madame Ladd, voulez-vous commenter la question précédente? Nous avons le temps.

Mme Ladd : Oui, je veux bien, madame la présidente. J'aimerais simplement mentionner qu'avec le projet de loi 148 de l'Ontario, les congés de maladie étaient immédiatement disponibles pour les travailleurs. Il est essentiel de comprendre à quel point il est nécessaire d'y avoir accès pendant une pandémie.

Au Workers' Action Centre, nous gérons une ligne d'écoute téléphonique. Or, pendant la pandémie, de nombreux travailleurs nous ont contactés pour nous rapporter qu'ils étaient arrivés sur des lieux de travail où de sérieuses éclosions de COVID-19 s'étaient produites, et des situations où ils avaient littéralement découvert lors de leur premier ou deuxième jour en poste qu'il y avait une épidémie de COVID en cours sur leur lieu de travail, mais où les employeurs soutenaient qu'ils avaient besoin de travailleurs sur place. Les travailleurs ne savent pas dans quoi ils s'engagent, surtout s'ils vont dans des endroits où il y a eu des problèmes de santé. Nous voulons que les travailleurs soient en sécurité dès le premier jour, surtout en cas de pandémie. Il est vraiment essentiel que nous veillions à ce que les travailleurs aient la possibilité de ne pas se rendre au travail s'ils commencent à ressentir des symptômes, lorsqu'ils se rendent compte qu'ils sont dans cette situation. Je tenais à le mentionner. C'était un énorme problème qui revenait fréquemment sur nos lignes d'écoute téléphonique. La situation pourrait devenir assez préoccupante si vous ne permettez pas aux travailleurs d'y avoir accès dès qu'ils commencent un emploi.

Le sénateur Kutcher : Merci à tous les membres du groupe d'experts.

Ma question s'adresse à Mme Ladd. Vous avez parlé de la loi de l'Ontario, et vous nous l'avez joliment décrite. Je n'ai pas bien compris si vous avez dit que cette loi avait ouvert la porte à des abus. Nous avons entendu parler des inquiétudes quant aux abus potentiels soulevés par les employeurs, de cette dynamique où les travailleurs en profiteraient et où il faudrait par conséquent exiger des certificats médicaux. Pourriez-vous nous préciser ce qui s'est passé en Ontario concernant ces cas d'abus ou nous parler des préoccupations au sujet des abus potentiels?

Mme Ladd : À vrai dire, il n'y a pas eu de cas d'abus. Ce qui était vraiment remarquable à propos du projet de loi 148, qui a été en vigueur pendant environ un an, c'est qu'avant lui, si vous étiez dans un lieu de travail comptant moins de 50 employés, vous n'étiez même pas autorisé à prendre un jour de congé sans solde sans risque de perte d'emploi. Essentiellement, le projet de loi 148 a permis à 1,5 million de personnes de plus de prendre

an additional 1.5 million workers had access to this job-protected unpaid leave, and for the first time, we had two paid sick days that workers had access to. In Ontario, we have 6 million workers that rely on Employment Standards Act protection.

From research we've done and from conversations we've had with workers and even employers during that year, absolutely, they didn't actually talk about any abuse. In fact, workers took the leave when they needed to, and we did not hear of any issues around abuse at all. I think study after study has shown, whether in San Francisco, New York, Seattle, et cetera, where we have quite a large number of paid sick days — San Francisco has nine paid sick days and New York City also has quite a lot of sick days — and the issue of abuse is just absolutely not there. Workers take what they need, and the research and evidence show that it's not an issue.

We should take a look at the evidence and make our decisions based on that. Thank you.

Senator Kutcher: Thank you very much.

Senator Martin: Thank you to the witnesses. You obviously have great expertise in all of these issues surrounding what this legislation is proposing.

I'm fixated on process for this session and the fact that you haven't been consulted. Hundreds of thousands of people are going to be impacted by this legislation. There could be amendments. We're doing a pre-study, so we actually don't know what the bill that we will be getting will contain. There are ideas that are being discussed, but it will be a different bill.

In terms of implementation, to prevent workplace-conflict issues, issues of misclassification and all the things you mentioned, I'm wondering about the consultation that will need to take place. If you weren't consulted, I'm wondering who the government has consulted and is consulting. I hope that's one of the things you will be a part of.

Would you speak to the timeline that we have before us? The bill is before the committee in the House of Commons. It is time-allocated, so there is a limited time. There could be amendments, and then we will get it. What would you like to see in terms of the input that you can give to the government and to us in the overall process? Mr. Hynes, perhaps you could go first.

un jour de congé sans solde sans risque de perte d'emploi si elles étaient malades. Au cours de l'année 2018, 1,5 million de travailleurs de plus ont eu accès à ce congé sans solde sans risque de perte d'emploi, et pour la première fois, les travailleurs ont eu deux jours de congé de maladie payé. En Ontario, nous avons 6 millions de travailleurs qui comptent sur la protection de la Loi sur les normes d'emploi.

D'après les recherches que nous avons effectuées et les conversations que nous avons eues en cours d'année avec des travailleurs et même avec des employeurs, il n'y a absolument pas eu d'abus. En fait, les travailleurs ont pris leur congé lorsqu'ils en avaient besoin, et nous n'avons pas entendu parler de problèmes d'abus du tout. Que ce soit à San Francisco, à New York, à Seattle, etc., où il y a plusieurs jours de congé de maladie payé — San Francisco en a neuf et la ville de New York en a beaucoup elle aussi —, nombre d'études ont montré que les problèmes d'abus n'existent tout simplement pas. Les travailleurs prennent les congés dont ils ont besoin. La recherche et les données probantes montrent que ce n'est pas un problème.

Nous devrions examiner les données probantes et prendre nos décisions en fonction de celles-ci. Merci.

Le sénateur Kutcher : Merci beaucoup.

La sénatrice Martin : Merci à tous les témoins. On voit tout de suite l'étendue de votre expertise dans les domaines liés à ce projet de loi.

Je fais une fixation sur le processus employé pendant la dernière session et sur le fait que vous n'avez pas été consultés. Cette mesure législative aura une incidence sur des centaines de milliers de Canadiens. Elle pourrait être amendée, mais comme nous en faisons l'étude préalable, nous ignorons ce que contiendra le texte qui nous sera finalement transmis. Certaines idées font l'objet de discussions, alors le texte sera presque assurément différent.

Dans le but d'éviter les conflits, les erreurs de classification et les différents problèmes dont vous avez parlé, j'aimerais en savoir plus sur la nature des consultations qui devraient avoir lieu. Si vous n'avez pas été consultés, je me demande qui le gouvernement a pu consulter et qui il consulte actuellement. J'espère que vous ferez partie de la discussion.

Pourriez-vous nous dire ce que vous pensez des échéanciers actuels? Le texte est présentement à l'étude par l'un des comités de la Chambre des communes. Il y a eu attribution de temps, alors l'étude ne pourra pas se prolonger indéfiniment. Il se peut que le texte soit amendé avant qu'on nous le renvoie. Qu'auriez-vous à dire au gouvernement et au comité concernant le processus dans son ensemble? Commençons par vous, monsieur Hynes.

Mr. Hynes: We obviously always prefer there to be comprehensive and meaningful consultation. In this circumstance, where we see this bill so early in this government's mandate, it's not really a surprise. It was a huge campaign commitment.

For us, the real redline issue is the one I talked about around the greater right or benefit. If the minister — and I believe him when he says this — believes that this is meant to be the floor and that this should not be stacked, then that needs to be called out in the legislation. We've done it in other circumstances. I don't know why we haven't done it here. It's an easy amendment, and in many respects, it would avoid potential workplace conflicts in organizations that employ, likely, more than half of all the workers in the federal sector. For us, that is the big issue. The rest would also be excellent, but that really is the critical issue for us at this point.

Ms. Ladd: Paid sick days have been a huge issue for the last two years. I don't think I've gone through a single day during the pandemic where paid sick days has not come up for workers: who has it, who don't have access to it and the critical need for it. There is a particular sense of urgency right now. This should have happened a couple of years ago, to be honest, at every single provincial level and at the federal level, but here we are, and it needs to happen as soon as possible.

Essentially, there aren't many quibbles with the bill. I think you've got just a couple of amendments that are really quite critical. Paid sick days, in particular, is something that we could easily just get rid of and not ask for them. Then, of course, there is the accrual and that workers should get them immediately.

I would say to Mr. Hynes' situation around the stacking, I think the biggest issue there is not just that they're comparable but that the benefits are equal so that workers are not getting less than what is needed. But especially if they're equal but not comparable, I think the language there just needs to get sorted out.

I do think it's important that we move fast on paid sick days. Workers are in desperate need of them, and we shouldn't have any workers feeling like they should be going to work while they're sick, which is what is happening right now. We have to push the provinces to make sure that they are bringing in a permanent paid sick day policy. That initiative by the federal government is actually quite critical right now.

M. Hynes : Nous préférons bien sûr que les consultations soient les plus vastes et les plus complètes possible. Dans ce cas-ci, ce n'est pas vraiment une surprise, car ce projet de loi a vu le jour très tôt après les élections. Il s'agissait d'une promesse phare de la campagne.

En ce qui nous concerne, c'est la question des droits et avantages supérieurs qui constitue la véritable ligne rouge, comme je le disais tout à l'heure. Si le ministre estime qu'il s'agit d'un seuil et que les congés ne peuvent pas s'accumuler — et je le crois quand il le dit —, alors il faut que ce soit écrit noir sur blanc dans la loi. Cela s'est déjà fait et je me demande bien pourquoi ce n'est pas le cas cette fois-ci. Il s'agit d'un amendement tout simple, mais il ferait des miracles pour éviter les conflits de travail dans les organismes qui embauchent, disons, plus de la moitié des travailleurs de ressort fédéral. Il s'agit du principal enjeu à nos yeux. Ce serait excellent si on pouvait discuter du reste aussi, mais en ce qui nous concerne, c'est ce qui prime.

Mme Ladd : Il est énormément question des congés de maladie payés depuis deux ans. Je pense qu'il n'y a pas une seule journée depuis le début de la pandémie où je n'en entends pas parler : qui y a droit, qui n'y a pas droit, en a-t-on vraiment besoin? Disons que le sentiment d'urgence est particulièrement fort ces jours-ci. Cette discussion aurait dû avoir lieu il y a plusieurs années, si vous voulez mon avis, autant dans les provinces qu'au niveau fédéral, mais bon, les choses sont ce qu'elles sont, et l'important, c'est qu'elle ait lieu le plus tôt possible.

Essentiellement, il n'y a pas grand-chose à redire sur le projet de loi. Selon moi, seuls quelques amendements sont vraiment nécessaires. Nous pourrions par exemple régler aisément la question des congés de maladie payés sans rien demander d'autre, même s'il faudrait évidemment déterminer à partir de quand les travailleurs devraient y avoir droit et s'ils y auraient droit de manière rétroactive.

J'aimerais maintenant répondre à la question de M. Hynes au sujet de l'accumulation des différents types de congés. S'il s'agit d'avantages comparables, le plus difficile sera de déterminer si les congés déjà offerts sont aussi avantageux que les nouveaux, afin que les travailleurs ne perdent pas au change. Cela dit, s'ils ne sont pas de nature comparable, mais qu'ils sont de valeur égale, alors il faut modifier le texte, c'est sûr et certain.

Selon moi, il faut aller vite dans le dossier des congés de maladie payés. Les travailleurs en ont désespérément besoin, et personne ne devrait se sentir obligé d'aller travailler quand il est malade. Or, c'est ce qui se passe à l'heure actuelle. Nous devons inciter les provinces à se doter d'une politique permanente sur les congés de maladie payés. L'initiative du gouvernement fédéral ne pourrait pas mieux tomber.

Ms. Pasma: I agree with Ms. Ladd that it's disappointing that this bill wasn't brought forward in April 2020. That would have been a better timeline, but since it wasn't, now is the best time. We need it to be implemented urgently. We don't need to spend months consulting to get the bill perfect. Flawed access to sick days is better than no access to sick days.

Having said that, I think this bill can easily be fixed. The amendments it requires are not deeply complex or technical. It can be easily fixed. The recent news about Omicron potentially doubling the rate of cases every three days only increases the urgency in the coming weeks. We absolutely need people to stay home when they are sick. We need to do everything we can to make sure they are empowered to stay home when they are sick.

Senator Martin: Thank you. This is potentially our final week. I'm looking at the timeline since we're talking amendments, and both houses have to look at this. As you said, this should have been done earlier, but here we are. Thank you.

Senator Dasko: My question was actually very similar to Senator Kutcher's, so I'd like Ms. Ladd to fill in a couple of gaps on Bill 148. What was the fate of Bill 148? It came in, but it was completely repealed by the new government. Could you give me a time frame on that? You said there were no abuses, but you also said there was lower uptake in Ontario than had been expected. Can you elaborate on that a little bit? Finally, in your view, was it a model bill which a province should implement?

Ms. Ladd: Bill 148 was in existence for the year of 2018, and you're absolutely right that when the Ford government came into power in June 2018, it passed Bill 47, which then repealed the two paid sick days and actually made it more difficult for workers to have access to their 10 personal emergency leave days. They reduced the number of sick days workers could get, even though they were unpaid, and it brought back sick notes as well. As of January 1, 2019, all of the initiatives to increase worker protections for those in precarious employment were taken away.

In terms of barriers to access, I was talking about how the Ford government's introduction of temporary paid sick days, which were introduced in May of this year, to give workers access to three temporary paid sick days financed by the government were only COVID related. That means if you were sick for any other reason, you would not have access to them.

Mme Pasma : Je suis d'accord avec Mme Ladd : c'est dommage que ce projet de loi n'ait pas vu le jour en avril 2020. Le moment aurait été mieux choisi, mais puisque les choses ne se sont pas passées ainsi, disons que c'est maintenant ou jamais. Ce projet de loi doit être mis en œuvre de toute urgence. On ne peut pas passer des mois à consulter juste pour avoir un texte parfait. C'est beaucoup mieux d'avoir un régime de congés de maladie imparfait que pas de congés du tout.

Cela étant dit, il me semble que le projet de loi pourrait être facilement remanié. Les amendements requis n'ont rien de complexe ni de technique. La solution est très simple. Tout ce qu'on entend au sujet du variant Omicron, qui pourrait faire doubler le nombre de cas tous les trois jours, ne fait qu'ajouter à l'urgence. Il faut absolument que les travailleurs puissent rester à la maison quand ils sont malades. Nous devons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour qu'ils aient les moyens de le faire.

La sénatrice Martin : Je vous remercie. Il pourrait s'agir de notre dernière semaine de travaux. Les choses seront nécessairement retardées si on commence à parler d'amendements, surtout qu'ils devront être étudiés par les deux Chambres. Comme vous le dites, toute cette démarche aurait dû avoir lieu plus tôt, mais c'est ainsi. Je vous remercie.

La sénatrice Dasko : Ma question est à peu près la même que celle du sénateur Kutcher, alors j'aimerais que Mme Ladd nous en dise un peu plus sur le projet de loi 148. Que lui est-il arrivé? Il a été adopté, mais il a été entièrement abrogé par le nouveau gouvernement. Pourriez-vous me rappeler quand? Vous dites qu'il n'y a pas eu d'abus, mais vous dites aussi que cette mesure a été moins populaire que prévu en Ontario. Pourriez-vous nous en dire un peu plus? En terminant, s'agit-il selon vous d'un modèle susceptible d'inspirer les provinces?

Mme Ladd : Le projet de loi 148 était en vigueur en 2018, mais vous avez effectivement raison : aussitôt arrivé au pouvoir, en juin 2018, le gouvernement Ford a fait adopter le projet de loi 47, qui annulait les deux congés de maladie payés et qui compliquait la vie des travailleurs qui souhaitaient se prévaloir de leurs 10 congés payés pour urgence personnelle. Le gouvernement Ford a réduit le nombre de congés de maladie offerts à chaque travailleur, même s'il s'agissait de congés non rémunérés, et il a ramené la disposition sur les billets médicaux. Le 1^{er} janvier 2019, toutes les initiatives visant à mieux protéger les travailleurs précaires ont été jetées aux orties.

Pour ce qui est de l'accès aux congés, je disais que les congés de maladie payés temporaires que le gouvernement Ford a créés en mai dernier, afin que les travailleurs aient momentanément droit à trois jours de maladie payés par l'État, étaient seulement accordés en lien avec la COVID-19. Autrement dit, les travailleurs qui tombent malades, mais qui ne souffrent pas de la COVID n'ont droit à rien.

With these paid sick days, what we've found is that the uptake has only been for workers asking for the day off for vaccinations. Instead of just taking a paid sick day, workers have to negotiate it with their employer and say, "This is my temporary paid sick day." Because they feel like they have to get permission, people only feel comfortable taking it for vaccinations, which is considered to be more acceptable by employers. That is why we are seeing less uptake in accessing the program.

In terms of abuse, during the year of 2018, when we had the PEL program in existence, we didn't see any reports of abuse. In fact, health professionals came out that year talking about the need for 10 permanent, seamlessly accessible paid sick days. Now they are pushing an additional 14 during a health crisis like a pandemic. That is what would be considered to be a robust paid sick day policy. We don't see any other paid sick day policies in situations where there is an accrual, so health professionals are pushing for immediate access to a minimum of 10 paid sick days, no sick notes being required and an additional 14 sick days during a pandemic. This would be considered to be a stamp of approval by health professionals.

Senator Dasko: Thank you so much. That is really helpful. I'm interested in reading the transcript of this meeting so I can fully understand all the information you have given us. Thank you.

The Chair: Thank you, colleagues and senators. I believe we are going to wrap up this meeting. I would like to thank all of our witnesses, Ms. Ladd, Ms. Pasma and Mr. Hynes, for their wisdom and insight into our pre-study. Additionally, I would like to thank Mr. Hynes for forwarding his three amendments to us. They will be circulated to all committee members.

Senators, we will be meeting tomorrow in camera at 2:30 p.m. for a discussion of the draft report on our pre-study.

(The committee adjourned.)

Nous avons finalement constaté que seuls les travailleurs qui souhaitaient prendre une journée de congé pour se faire vacciner se prévalaient de ce congé. Au lieu de prendre un congé de maladie ordinaire, les travailleurs pouvaient négocier avec leur employeur et obtenir le droit de prendre une journée de maladie temporaire. Parce que les travailleurs doivent obtenir la permission de leur employeur, ils étaient à l'aise d'en faire la demande seulement si c'était pour aller se faire vacciner, probablement parce que ce prétexte semblait plus acceptable aux yeux des employeurs. Voilà pourquoi ce programme n'a pas eu davantage de succès.

Aucun abus n'a été signalé pour l'année 2018. À l'époque, c'est le congé pour urgence personnelle qui était en vigueur. Pour tout dire, cette année-là, les professionnels de la santé ont commencé à dire que chaque travailleur devrait avoir accès aisément et de manière permanente à 10 congés de maladie payés par année. Ils en réclament aujourd'hui 14 de plus en période de crise sanitaire, comme une pandémie. C'est ce qu'on pourrait appeler une politique exhaustive de congés de maladie. Aucune autre politique du genre ne permet de réclamer des congés de manière rétroactive, alors les professionnels de la santé voudraient avoir accès immédiatement à au moins 10 congés de maladie payés, sans avoir à produire de billet médical, et à 14 jours de plus en cas de pandémie. Ce geste serait considéré comme un sceau d'approbation par les professionnels de la santé.

La sénatrice Dasko : Merci infiniment. C'est très utile. Je vais relire attentivement la retranscription de la réunion afin de bien comprendre toute l'information que vous nous avez transmise. Je vous remercie.

La présidente : Merci à vous, chers collègues et honorables sénateurs. C'est ce qui conclut la réunion, je crois bien. Je remercie les trois témoins — Mme Ladd, Mme Pasma et M. Hynes — d'avoir illuminé notre étude préalable de leur sagesse et de leur point de vue. Je remercie aussi M. Hynes de nous avoir fait parvenir ses trois amendements. Nous les ferons circuler parmi les membres du comité.

Honorables sénateurs, nous nous réunirons à huis clos demain à 14 h 30 afin de discuter de la version préliminaire du rapport sur notre étude préalable.

(La séance est levée.)
