

**EVIDENCE**

OTTAWA, Tuesday, June 11, 2024

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with videoconference this day at 9 a.m. [ET] to consider Bill C-58, An Act to amend the Canada Labour Code and the Canada Industrial Relations Board Regulations, 2012.

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

[*English*]

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

[*Translation*]

My name is Ratna Omidvar and I'm a senator from Ontario.

[*English*]

I'm the chair of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

Before we begin, I would like to ask all senators and other in-person participants to consult the cards on the table for guidelines to prevent audio feedback incidents. Please take note of the following preventative measures in place to protect the health and safety of all participants, including the interpreters. If possible, ensure that you are seated in a manner that increases the distance between microphones. Only use a black approved earpiece. The former grey earpieces may no longer be used. Keep your earpiece away from all microphones at all times. When you are not using your earpiece, please place it face down on the sticker placed on the table for this purpose. Thank you all for your cooperation.

Today we begin our study of Bill C-58, An Act to amend the Canada Labour Code and the Canada Industrial Relations Board Regulations, 2012.

Before we begin, I would ask my colleagues to introduce themselves around the table, starting with our deputy chair, Senator Cordy.

**Senator Cordy:** Thank you, chair, and welcome to everyone. My name is Jane Cordy, and I'm a senator from Nova Scotia.

[*Translation*]

**Senator Cormier:** Good morning to you all. René Cormier from New Brunswick.

**Senator Petitclerc:** Good morning. Chantal Petitclerc from Quebec.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le mardi 11 juin 2024

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 9 heures (HE), avec vidéoconférence, pour étudier le projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 du Conseil canadien des relations industrielles.

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

[*Traduction*]

**La présidente :** Bonjour, honorables sénateurs.

[*Français*]

Je m'appelle Ratna Omidvar et je suis une sénatrice de l'Ontario.

[*Traduction*]

Je suis la présidente du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

Avant de commencer, j'aimerais demander à tous les sénateurs et aux autres participants en personne de consulter les cartes sur la table pour connaître les directives sur la prévention des incidents de rétroaction acoustique. Veuillez prendre note des mesures préventives suivantes mises en place afin de protéger la santé et la sécurité de tous les participants, notamment les interprètes. Si possible, assurez-vous d'être assis d'une manière qui accroît la distance entre les microphones. Utilisez seulement les écouteurs noirs approuvés. On ne peut plus utiliser les anciens écouteurs gris. Gardez vos écouteurs loin de tous les microphones en tout temps. Lorsque vous ne les utilisez pas, veuillez les placer face vers le bas sur l'autocollant apposé sur la table à cette fin. Je vous remercie tous de votre collaboration.

Aujourd'hui, nous amorçons notre étude du projet de loi C-58, Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 du Conseil canadien des relations industrielles.

Avant de commencer, je demanderais à mes collègues de faire un tour de table pour se présenter, en commençant par notre vice-présidente, la sénatrice Cordy.

**La sénatrice Cordy :** Merci, madame la présidente, et bienvenue à tous. Je m'appelle Jane Cordy, et je suis sénatrice de la Nouvelle-Écosse.

[*Français*]

**Le sénateur Cormier :** Bonjour à vous tous. René Cormier, du Nouveau-Brunswick.

**La sénatrice Petitclerc :** Bonjour. Chantal Petitclerc, du Québec.

**Senator Brazeau:** Good morning. Patrick Brazeau from Quebec.

[*English*]

**Senator Lankin:** Good morning. Senator Frances Lankin, sponsor of the bill, Ontario.

**Senator Seidman:** Good morning. Judith Seidman, Montreal, Quebec.

**Senator Dasko:** Donna Dasko, a senator from Ontario.

**Senator Osler:** Gigi Osler, a senator from Manitoba.

**Senator Moodie:** Senator Rosemary Moodie from Ontario.

**Senator Burey:** Sharon Burey, a senator for Ontario.

**The Chair:** Thank you very much.

Our witnesses are joining us by video panel. They are Jim Stanford, Economist and Director, Centre for Future Work; and Charles Smith, Associate Professor of Political Studies, St. Thomas More College, University of Saskatchewan.

Thank you so much for joining us today. I invite you both to provide your opening remarks. You have five minutes. Mr. Stanford, please proceed when you are ready.

**Jim Stanford, Economist and Director, Centre for Future Work, as an individual:** Senators, thank you for the opportunity to participate in this inquiry.

I am an economist and director of the Centre for Future Work, a labour economics institute based in Vancouver. I hold a PhD in economics, honorary appointments at McMaster University and the University of Sydney, and I have 30 years of professional experience in labour policy analysis.

The amendments to the Canada Labour Code and Canada Industrial Relations Board Regulations, or CIRB, regulations contemplated by this bill, which would prohibit the use of replacement workers to perform work normally undertaken by workers engaged in a duly constituted labour dispute, are a welcome step forward in Canada's industrial relations regime.

Replacement workers are used during work stoppages to allow enterprises to continue production and business, thus protecting the stream of revenue and profits flowing to the business in question. By so doing, the use of replacement workers undermines the integrity of the collective bargaining process,

**Le sénateur Brazeau :** Bonjour. Patrick Brazeau, du Québec.

[*Traduction*]

**La sénatrice Lankin :** Bonjour. Sénatrice Frances Lankin, marraine du projet de loi, Ontario.

**La sénatrice Seidman :** Bonjour. Judith Seidman, Montréal, Québec.

**La sénatrice Dasko :** Donna Dasko, sénatrice de l'Ontario.

**La sénatrice Osler :** Gigi Osler, sénatrice du Manitoba.

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

**La sénatrice Burey :** Sharon Burey, sénatrice de l'Ontario.

**La présidente :** Merci beaucoup.

Nos témoins se joignent à nous par vidéoconférence. Il s'agit de Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work, et de Charles Smith, professeur agrégé d'études politiques, Collège St. Thomas More, Université de la Saskatchewan.

Merci beaucoup de vous être joints à nous aujourd'hui. Je vous invite tous deux à faire votre déclaration préliminaire. Vous disposez de cinq minutes. Monsieur Stanford, veuillez commencer dès que vous serez prêt.

**Jim Stanford, économiste et directeur, Centre for Future Work, à titre personnel :** Sénateurs, je vous remercie de me donner la possibilité de participer à cette étude.

Je suis économiste et directeur du Centre for Future Work, un institut d'économie du travail établi à Vancouver. Je suis titulaire d'un doctorat en économie et de nominations honorifiques à l'Université McMaster et à l'Université de Sydney, et je possède 30 années d'expérience professionnelle en analyse des politiques du travail.

Les modifications au Code canadien du travail et au Règlement du Conseil canadien des relations industrielles, ou CCRI, prévues dans le projet de loi, qui interdiraient le recours à des travailleurs de remplacement pour effectuer le travail normalement effectué par des travailleurs prenant part à un conflit de travail dûment constitué, sont un progrès dont il y a lieu de se réjouir dans le régime de relations industrielles du Canada.

Durant les arrêts de travail, on a recours à des travailleurs de remplacement pour permettre aux entreprises de poursuivre leur production et leurs activités, ce qui protège la source de revenus et de profits de l'entreprise en question. Ce faisant, le recours aux travailleurs de remplacement mine l'intégrité du processus

prolongs disputes and leads to inferior outcomes to those disputes.

I start from the fundamental premise that collective bargaining is a good thing. It offsets the inherent imbalance of power in the employment relationship between employers and employees. This imbalance derives from the fact that employers initiate and control production. The dependence of workers on their employer empowers employers to extract more effort for lower wages. Left to the terms of one-on-one negotiations, wages will tend to decline over time. In economic history, collective bargaining has been essential to the attainment of inclusive prosperity — that is, an economy in which average working people can enjoy a comfortable and reasonably secure life. However, despite these broad economic and social benefits of collective bargaining, many employers try to avoid or resist it for the simple reason that it generally leads to higher labour costs and constrain the unilateral authority of employers in the workplace.

Using replacement workers during a work stoppage is an appealing way for employers to evade collective bargaining. If, in the event of a work stoppage, the employer can carry on business anyway, then they can ignore or resist union demands. In effect, the employer can use a work stoppage, sometimes provoked deliberately, to step outside of the collective bargaining relationship entirely. Knowing this is a possibility hardens employer attitudes and creates major impediments to genuine and constructive collective bargaining. Negotiated settlements are always best, but if an employer thinks they can starve out workers instead of reaching an agreement, then they will be less committed to the bargaining process.

In addition to this negative effect undermining the integrity of the collective bargaining relationship, the use of replacement workers has other negative outcomes, including prolonging labour disputes, which enhances the hardship and lost income for the workers involved, and increasing the risks of spillover disruptions, confrontations or even violence on picket lines.

Some employers worry the reforms in this bill will unleash a wave of strikes that will disrupt the economy and weaken productivity. There is no empirical evidence to support this concern. Work stoppages in Canada have been more common in the last two years, to be sure, due to the disruption caused by accelerating inflation and the resulting decline in real wages. But even today, in historical context, work stoppages are still very rare.

de négociation collective, prolonge les conflits et produit des résultats inférieurs.

Je pars de la prémisse fondamentale selon laquelle la négociation collective est une bonne chose. Elle compense le déséquilibre inhérent du pouvoir dans la relation d'emploi entre les employeurs et les employés. Ce déséquilibre découle du fait que les employeurs lancent et contrôlent la production. La dépendance des travailleurs à l'égard de leur employeur permet aux employeurs de leur soutirer plus d'efforts en échange de faibles salaires. Si l'on s'en tient aux conditions de négociations individuelles, les salaires auront tendance à diminuer au fil du temps. Dans l'histoire de l'économie, la négociation collective a été essentielle à l'atteinte d'une prospérité inclusive, c'est-à-dire une économie dans laquelle les travailleurs moyens peuvent mener une vie aisée et jouir d'une sécurité raisonnable. Cependant, malgré les vastes avantages économiques et sociaux de la négociation collective, de nombreux employeurs tentent de l'éviter ou d'y résister pour la simple raison qu'elle entraîne généralement une augmentation des coûts de main-d'œuvre et limite leur pouvoir unilatéral dans le milieu de travail.

Le recours à des travailleurs de remplacement durant un arrêt de travail est un moyen attrayant pour les employeurs d'échapper à la négociation collective. S'il peut tout de même poursuivre ses activités, il peut faire fi des demandes du syndicat ou y résister. En effet, l'employeur peut se servir d'un arrêt de travail, parfois provoqué délibérément, pour sortir complètement de la relation de négociation collective. La connaissance de cette possibilité durcit les attitudes des employeurs et crée des obstacles majeurs à des négociations collectives authentiques et constructives. Il est toujours préférable de négocier des règlements, mais, si un employeur croit qu'il peut priver des travailleurs de leur gagne-pain au lieu de conclure une entente, il sera moins motivé à suivre le processus de négociation.

En plus de cet effet négatif qui mine l'intégrité de la relation de négociation collective, le recours à des travailleurs de remplacement produit d'autres résultats négatifs, dont la prolongation des conflits de travail, ce qui accroît les difficultés et la perte de revenu pour les travailleurs en cause et augmente les risques de perturbations par débordement, d'affrontements ou même de violence sur les lignes de piquetage.

Certains employeurs craignent que les réformes prévues dans le projet de loi déclenchent une vague de grèves qui perturberont l'économie et affaibliront la productivité. Il n'y a pas de preuve empirique à l'appui de cette préoccupation. Il est certain que les arrêts de travail ont été plus fréquents au Canada au cours des deux dernières années en raison des perturbations causées par l'accélération de l'inflation et de la baisse des salaires réels qui en a découlé. Toutefois, même aujourd'hui, dans le contexte historique, les arrêts de travail demeurent très rares.

Over the last decade, the proportion of working days lost to strikes and lockouts was about 0.04%, one twenty-fifth of 1%. — the lowest for any 10-year period since World War II. That is one-tenth as frequent as work stoppages proportionately in the 1970s. In other words, the frequency of work stoppages relative to the size of the overall labour market has declined by 90%. This trend reflects the decline of union representation in the private sector and other legal regulatory and economic barriers to collective bargaining.

There is limited scholarly research on the impact of prohibitions on replacement workers on the incidence and duration of work stoppages based on historical experience in Quebec and B.C. There's no evidence of a statistically significant impact of these measures on overall days lost to work stoppages. Some evidence suggests work stoppages are more frequent but of shorter duration and no net impact on the total number of days lost. Other evidence suggests that prohibiting replacement workers is associated with higher private sector wages, which is consistent with the story I just told about the importance of effective collective bargaining in lifting wages. That also helps to explain strident opposition of employer lobbyists to these proposals.

In sum, this legislation is an important step forward in Canada's industrial relations architecture, and I support it wholeheartedly. It will reinforce the integrity of collective bargaining, which plays a vital role in the attainment of a more inclusive and fair economy.

Thank you again for the opportunity to appear today.

**The Chair:** Thank you very much, Mr. Stanford.

**Charles Smith, Associate Professor of Political Studies, St. Thomas More College, University of Saskatchewan, as an individual:** It's an honour to be here to talk to distinguished senators and to follow in the discussion after Mr. Stanford. I have known Jim's work for a long time, and I find myself agreeing with virtually everything he said.

I have a PhD from York University. I'm a professor of political studies in Saskatchewan. I also recently created a labour studies certificate. I'm the president of the Canadian Association for Work and Labour Studies and have been following this debate quite closely.

My points today fall into four categories, and —

Au cours de la dernière décennie, la proportion de jours de travail perdus en raison de grèves et de lockouts a été d'environ 0,04 %, un vingt-cinquième de 1 % — le taux le plus bas pour toute période de 10 ans depuis la Seconde Guerre mondiale. C'est le dixième de la fréquence des arrêts de travail, toutes proportions gardées, dans les années 1970. Autrement dit, leur fréquence par rapport à la taille de l'ensemble du marché du travail a diminué de 90 %. Cette tendance reflète la diminution de la représentation syndicale dans le secteur privé et d'autres obstacles juridiques, réglementaires et économiques à la négociation collective.

Les recherches universitaires concernant les conséquences des interdictions relatives aux travailleurs de remplacement sur l'incidence et la durée des arrêts de travail sur le fondement de l'expérience antérieure au Québec et en Colombie-Britannique sont limitées. Aucune donnée probante ne montre que ces mesures auraient une incidence statistiquement significative sur le nombre total de jours perdus en raison d'arrêts de travail. Certaines données probantes donnent à penser que les arrêts de travail sont plus fréquents, mais de plus courte durée, et qu'il n'y a pas d'incidence nette sur le nombre total de jours perdus. D'autres portent à croire que l'interdiction relative aux travailleurs de remplacement est associée à des salaires plus élevés dans le secteur privé, ce qui concorde avec l'histoire que je viens de raconter au sujet de l'importance d'une négociation collective efficace pour l'augmentation des salaires. Elles aident également à expliquer la vive opposition des lobbyistes des employeurs à ces propositions.

En somme, ce projet de loi est un progrès important dans l'architecture des relations industrielles du Canada, et je l'appuie sans réserve. Il renforcera l'intégrité de la négociation collective, qui joue un rôle essentiel dans l'atteinte d'une économie plus inclusive et équitable.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir donné la possibilité de comparaître aujourd'hui.

**La présidente :** Merci beaucoup, monsieur Stanford.

**Charles Smith, professeur agrégé d'études politiques, St. Thomas More College, Université de la Saskatchewan, à titre personnel :** C'est un honneur d'être là pour m'adresser à d'éminents sénateurs et poursuivre la discussion après M. Stanford. Je connais son travail depuis longtemps, et je suis d'accord avec pratiquement tout ce qu'il a dit.

Je suis titulaire d'un doctorat de l'Université York. Je suis professeur d'études politiques en Saskatchewan. Par ailleurs, j'ai récemment créé un certificat en études du travail. Je suis président de l'Association canadienne d'études du travail et du syndicalisme, et je suis ce débat de très près.

Les éléments que je veux aborder aujourd'hui se classent dans quatre catégories...

**The Chair:** Mr. Smith, my apologies for interrupting. We're going to ask you to slow down a little so that the interpreters can keep pace. Thank you.

**Mr. Smith:** My apologies. Maybe I'm a little nervous or I had too much coffee this morning.

**The Chair:** That's fine.

**Mr. Smith:** My remarks will fall into four broad categories.

The first is that when we look at the history of Canada's system of industrial relations — this goes back to the foundation of the system in the 1940s — it's always premised on the promise of balance between unionized workers and employers. Government rules or government legislation has always promised a balance between these two competing forces. When you look at it historically, however, they have never been able to achieve this balance between the parties, in part because employers always had the ability to continue production during legal disputes by bringing in replacement workers, or scabs, as some union workers would call them. That ability to bring in replacement workers, in addition to the rules that allow employers to stockpile product or to do other forms of economic change during a legal dispute, has always given employers the ability to last out workplace conflict. Unions have no such ability and rely upon their collective abilities on a picket line to put pressure on the employer. In other words, that balance has never been achieved by law. Anti-scab legislation or the ban on replacement workers goes some way — not the entire way, but some way — to right that ship and to create a legal balance between workers on legal strike or being locked out and employers.

Second, anti-scab legislation can help achieve this balance by promoting collective bargaining, as Professor Stanford said. I too believe in collective bargaining as a great relationship between workers and their employers. It promotes dialogue and democratic workplaces and gives workers a voice in workplace decisions. I contend the anti-scab legislation allows collective bargaining to be entrenched or deepened, because it recognizes that any potential strike or lockout will have serious consequences. It also means that both parties have to take serious economic risks to engage in legal strike action or legal lockouts. In other words, the economic risks are serious for both parties to engage in lockouts or strikes.

**La présidente :** Monsieur Smith, excusez-moi de vous interrompre. Nous allons vous demander de ralentir un peu afin que les interprètes puissent suivre la cadence. Merci.

**M. Smith :** Mes excuses. Peut-être que je suis un peu nerveux ou que j'ai bu trop de café ce matin.

**La présidente :** Pas de problème.

**M. Smith :** Mes observations se classent dans quatre grandes catégories.

La première est que, si nous examinons l'histoire du système de relations industrielles du Canada — on remonte à la fondation du système, dans les années 1940 —, il est toujours fondé sur la promesse d'équilibre entre les travailleurs syndiqués et les employeurs. Les règles ou les lois du gouvernement ont toujours promis un équilibre entre ces deux forces concurrentes. Cependant, si on regarde la situation d'un point de vue historique, elles n'ont jamais pu atteindre cet équilibre entre les parties, notamment parce que les employeurs ont toujours eu la capacité de poursuivre la production durant les conflits juridiques en faisant intervenir des travailleurs de remplacement, ou briseurs de grève, comme certains travailleurs syndiqués les appelleraient. Cette capacité des employeurs de faire intervenir des travailleurs de remplacement, en plus des règles qui leur permettent de stocker des produits ou de procéder à d'autres formes de changements économiques en cas de conflit juridique, leur a toujours permis de régler en dernier ressort les conflits en milieu de travail. Les syndicats n'ont pas cette possibilité et dépendent de leurs capacités collectives sur une ligne de piquetage pour exercer des pressions sur l'employeur. Autrement dit, cet équilibre n'a jamais été atteint grâce à la loi. Une loi antibiseurs de grève ou l'interdiction relative aux travailleurs de remplacement contribuent dans une certaine mesure — pas complètement, mais dans une certaine mesure — à redresser la situation et à établir un équilibre juridique entre les travailleurs en grève légale ou en lockout et les employeurs.

Deuxièmement, une loi antibiseurs de grève peut aider à atteindre cet équilibre en favorisant la négociation collective, comme l'a dit M. Stanford. Je crois moi aussi en la négociation collective en tant qu'excellente relation entre les travailleurs et leurs employeurs. Elle favorise le dialogue et les milieux de travail démocratiques et donne aux travailleurs une voix au chapitre dans les décisions prises en milieu de travail. Je suis d'avis que la loi antibiseurs de grève permet l'enracinement ou l'approfondissement de la négociation collective, puisqu'elle reconnaît que toute grève ou tout lockout aura de graves conséquences. Cela signifie également que les deux parties doivent prendre de gros risques économiques pour déclencher une grève légale ou des lockouts légaux. Autrement dit, les risques économiques associés aux lockouts ou aux grèves sont graves pour les deux parties.

Third, anti-scab legislation promotes peaceful picketing during strikes. We know from comparative evidence that when replacement workers are used by employers, it increases the likelihood of violence on a picket line. Anti-scab legislation, in my opinion, promotes the Charter-protected rights of expression to unionized workers, because it allows them a peaceful dialogue on a picket line without the fear of other workers being employed by employers to try and take positions and to then tilt the balance during a legal strike or a lockout.

Fourth and finally — I think this point is really worth emphasizing, and Mr. Stanford alluded to this in his concluding remarks — there is absolutely no evidence to suggest that anti-scab legislation promotes or prolongs strikes by unionized workers. There's absolutely no evidence when you look at the statistical breakdown of strikes in Canada that there is a correlation between anti-scab legislation and strike activity or strike duration. That's a full stop: There is absolutely no evidence.

When you look at the passage of anti-scab legislation in British Columbia in 1993 and in Quebec in 1977, we see no correlations between an increase in strikes or strike duration. Professor Stanford is right. Strikes have been falling precipitously since the 1970s. Strikes are complex, sociological phenomenon, and we cannot correlate one example or one piece of legislation to changes in strike duration. In fact, we saw strikes increase specifically post-COVID in Quebec, and it was quite a gigantic leap in strike activity, although anti-scab legislation in that province had been on the books since the 1970s, since the time when I was born.

We cannot see any correlation, and I want to emphasize this point. There's absolutely no correlation between anti-scab legislation and increases in strike activity or in the duration of strikes by unionized workers.

Thank you very much.

**The Chair:** Thank you very much, Mr. Smith.

Colleagues, we will go to questions. We have quite a few senators who wish to ask questions.

**Senator Cordy:** Thank you very much. Your presentations were both excellent and gave us a lot of details.

I didn't realize that work stoppages have decreased significantly since the 1970s, although, Mr. Stanford, when you said it, I looked back and thought, "Yes." I don't have the stats, but it makes sense, so thank you very much for that.

Troisièmement, une loi antibriseurs de grève favorise un piquetage pacifique durant les grèves. Nous savons, d'après les données comparatives, que le recours à des travailleurs de remplacement par les employeurs accroît la probabilité de violence sur une ligne de piquetage. À mon avis, une loi antibriseurs de grève promeut les libertés d'expression protégées par la Charte auprès des travailleurs syndiqués, puisqu'elle leur permet d'avoir un dialogue pacifique sur une ligne de piquetage sans craindre que l'employeur embauche d'autres travailleurs pour tenter d'adopter une position, puis de faire pencher la balance pendant une grève légale ou un lockout.

Quatrièmement, et enfin — je crois qu'il vaut vraiment la peine de le souligner, et M. Stanford y a fait allusion dans sa conclusion —, absolument aucune donnée probante ne porte à croire qu'une loi antibriseurs de grève favorise le déclenchement de grèves par les travailleurs syndiqués ou prolonge ces grèves. Lorsqu'on examine la répartition statistique des grèves au Canada, absolument rien ne prouve qu'il existe une corrélation entre une loi antibriseurs de grève et le mouvement de grève ou la durée des grèves. C'est un point final : il n'y a absolument aucune donnée probante.

Si on regarde l'adoption de la loi antibriseurs de grève en Colombie-Britannique en 1993 et au Québec en 1977, nous ne voyons aucune corrélation entre une augmentation du nombre de grèves ou la durée des grèves. M. Stanford a raison. Les grèves sont en chute libre depuis les années 1970. Elles sont un phénomène sociologique complexe, et nous ne pouvons pas établir de corrélation entre un exemple ou une mesure législative et les changements touchant la durée des grèves. De fait, nous avons observé une augmentation du nombre de grèves, en particulier après la COVID-19, au Québec, et le mouvement de grève a fait un bond énorme, même si, dans cette province, la loi antibriseurs de grève était en vigueur depuis les années 1970, depuis ma naissance.

Nous ne voyons aucune corrélation, et je tiens à le souligner. Il n'y en a absolument aucune entre une loi antibriseurs de grève et l'augmentation du nombre de grèves ou de la durée des grèves déclenchées par les travailleurs syndiqués.

Merci beaucoup.

**La présidente :** Merci beaucoup, monsieur Smith.

Chers collègues, nous allons passer aux questions. Il y a pas mal de sénateurs qui souhaitent en poser.

**La sénatrice Cordy :** Merci beaucoup. Vos deux exposés étaient excellents et nous ont fourni beaucoup de détails.

Je ne me rendais pas compte que les arrêts de travail avaient diminué considérablement depuis les années 1970, même si, monsieur Stanford, lorsque vous l'avez dit, j'ai réfléchi et je me suis dit : « Oui ». Je n'ai pas les statistiques, mais c'est logique, alors merci beaucoup pour cette information.

You've given us a lot of the reasons why the anti-scab legislation does not create more strike activity, and you both gave us a lot of examples of that. You also both noted that it can promote dialogue. I have heard and read about the teamsters' union being quite concerned that, although this passed unanimously in the House, if the government does change it, some of this "pro-union legislation," so to speak, might be backtracked. Have you any concerns about that?

**Mr. Stanford:** Senator, perhaps I'll go first. Thank you for the question.

If I view this as a positive step forward, then I'm naturally aware of the risk that it could be reversed. The fact that the legislation was approved unanimously in the House of Commons, which is a rare and in many ways very positive event, gives me a certain amount of confidence that this is something that is seen as beneficial across the aisle of politics. In that regard, this could be a rare example of how political representatives can come together to do something that I would view as sensible and, in some ways, non-partisan. It's an institutional step forward in how we govern labour relations in Canada that makes a lot of sense. Obviously, there are shorter-run political considerations influencing the positions taken by different parties, and I'm aware of that.

The other fact is that the political parties involved will be responding to what they perceive as the shifts of public opinion and, in Canada and other countries, it's clear that there's a lot more sympathy for workers trying to come together to negotiate fair wages, better job security, basic benefits and pensions, much more so than in the past. Perhaps in the wake of the much more tumultuous period in the 1970s, unions might have been seen as scapegoats or less constructive forces in society, but that is not the case today. Opinion polling shows that the majority of people understand what unions are trying to do and see this as a positive goal. In a way, that gives me some confidence that political parties of all stripes will want to respect the vote that did occur in the House of Commons, and I hope that it is a strong enough reflection of a view across Canadian society that it could withstand future changes in government.

**Mr. Smith:** Comparatively, when we look at the evidence in B.C. and Quebec, it's true that the anti-scab legislation passed by the PQ in the 1970s and by the B.C. NDP in the 1990s was promoted by social democratic left-of-centre parties. When they were replaced by conservative governments, in both cases, they didn't repeal anti-scab legislation, and they didn't do that, in part, when you look at the evidence, because it works. It does promote Charter-protected rights of expression, it does promote

Vous nous avez donné beaucoup des raisons pour lesquelles la loi antibrisseurs de grève ne crée pas plus de grèves, et vous nous en avez tous deux donné beaucoup d'exemples. Vous avez également tous deux souligné qu'elle peut promouvoir le dialogue. J'ai entendu dire et j'ai lu que le syndicat des Teamsters est très préoccupé par la possibilité que, même si cette mesure législative a été adoptée à l'unanimité à la Chambre, si le gouvernement la modifie, une partie de ce « projet de loi pro-syndical », pour ainsi dire, puisse faire l'objet d'un recul. Avez-vous des préoccupations à ce sujet?

**M. Stanford :** Sénatrice, je répondrai peut-être en premier. Merci de poser la question.

Si je considère ce projet de loi comme un pas dans la bonne direction, je suis naturellement conscient du risque qu'il puisse être modifié. Le fait qu'il ait été approuvé à l'unanimité à la Chambre des communes, ce qui est un événement rare et, à bien des égards, très positif, me procure une certaine confiance quant au fait qu'il est perçu comme étant bénéfique par les gens de toutes allégeances politiques. À cet égard, il pourrait s'agir d'un rare exemple de la capacité des représentants politiques de s'entendre pour faire quelque chose que je considérerais comme étant raisonnable et, à certains égards, non partisan. Il s'agit d'un progrès institutionnel dans notre façon de régir les relations de travail au Canada qui est très logique. Évidemment, certaines considérations politiques à court terme influencent les positions adoptées par différents partis, et j'en suis conscient.

L'autre fait est que les partis politiques intéressés réagiront à ce qu'ils perçoivent comme étant les changements d'opinion publique et, au Canada et dans d'autres pays, il est évident qu'on a beaucoup plus de sympathie pour les travailleurs qui tentent de se regrouper afin de négocier des salaires équitables, une meilleure sécurité d'emploi, des prestations de base et des pensions, beaucoup plus que dans le passé. Peut-être que, dans la foulée de la période beaucoup plus tumultueuse des années 1970, les syndicats auraient pu être perçus comme des boucs émissaires ou des forces moins constructives dans la société, mais ce n'est pas le cas aujourd'hui. Les sondages d'opinion montrent que la plupart des gens comprennent ce que les syndicats tentent de faire et y voient un objectif positif. D'une certaine façon, ce fait me donne confiance que les partis politiques de toutes allégeances voudront respecter le vote qui a eu lieu à la Chambre des communes, et j'espère qu'il reflète assez solidement un point de vue répandu dans l'ensemble de la société canadienne pour qu'il puisse résister à de futurs changements de gouvernement.

**M. Smith :** En comparaison, si nous regardons les données probantes en Colombie-Britannique et au Québec, il est vrai que la loi antibrisseurs de grève adoptée par le PQ dans les années 1970 et par le NPD de la Colombie-Britannique dans les années 1990 a été promue par des partis sociaux-démocrates de centre gauche. Lorsqu'ils ont été remplacés par des gouvernements conservateurs, dans les deux cas, ceux-ci n'ont pas abrogé la loi antibrisseurs de grève, et ils ne l'ont pas fait, en

peaceful relations between employers and unions on the picket lines or during lockouts, and it actually leads to less conflict between these parties. I think that's one of the reasons why we see it not being repealed by conservative governments, even though, in other cases, they have been more "anti-union." I think the evidence is clear that when you have good public policy that promotes what it wants to do, conservative and progressive parties can actually find some agreement there.

**The Chair:** Colleagues, I forgot to mention four minutes each for your questions and answers.

**Senator Seidman:** Thank you for your presentations.

Proposed clause 94(a) of this bill amends the Canada Labour Code to prohibit the use of specific replacement workers such as

any employee or any person who performs management functions or who is employed in a confidential capacity in matters related to industrial relations, if that employee or person is hired after the day on which notice to bargain collectively is given;

The House of Commons committee expanded the scope of the prohibition to include other replacement workers, such as any employee "who was transferred to the workplace at which the strike or lockout is taking place after the day on which notice to bargain collectively is given" as well as "any volunteer, student or member of the public."

What is your opinion about this particular amendment that the House of Commons put forward? It was agreed to unanimously as well. Does this prohibition exist in B.C. and Quebec, since we are using B.C. and Quebec as examples here? To what extent are these groups currently being used as replacement workers during strikes or lockouts in the federally regulated private sector? I presume that would include, for example, transferring employees from a city to a rural area or vice versa.

I might start with you, Mr. Stanford, and move to you, Professor Smith. Thank you.

**Mr. Stanford:** Thank you, senator.

It seems to me the intent of that amendment was to strengthen the effect of the restriction on replacement workers. There are all kinds of ways that employers can adjust or manipulate the role, if you like, of workers to try and evade some of the normal

partie, si vous examinez les données probantes, parce qu'elle fonctionne. Elle promet bel et bien les libertés d'expression protégées par la Charte, elle favorise des relations pacifiques entre les employeurs et les syndicats sur les lignes de piquetage ou durant les lockouts et, en fait, elle réduit les conflits entre ces parties. Je crois que c'est l'une des raisons pour lesquelles nous constatons que les gouvernements conservateurs ne l'abrogent pas, même si, dans d'autres cas, ils sont plus antisyndicaux. Je pense que les données probantes montrent clairement que, lorsqu'il y a une bonne politique publique qui fait la promotion du résultat qu'elle veut produire, les partis conservateurs et progressistes peuvent réellement s'entendre.

**La présidente :** Chers collègues, j'ai oublié de mentionner que vous disposez de quatre minutes chacun pour vos questions et les réponses.

**La sénatrice Seidman :** Je vous remercie de vos exposés.

L'alinéa 94a) proposé du projet de loi modifie le Code canadien du travail pour interdire le recours à des travailleurs de remplacement particuliers comme :

tout employé qui a été engagé après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné ou toute personne qui occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail et qui a été engagée après cette date;

Le comité de la Chambre des communes a élargi la portée de l'interdiction pour y inclure d'autres travailleurs de remplacement, comme tout employé « qui a été transféré dans le lieu de travail où se déroule la grève ou le lockout après la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné », ainsi que « tout bénévole, étudiant ou membre du public ».

Quelle est votre opinion au sujet de cet amendement particulier qu'a proposé la Chambre des communes? Il a également été accepté à l'unanimité. Cette interdiction existe-t-elle en Colombie-Britannique et au Québec, puisque nous prenons ces provinces comme exemples? Dans quelle mesure ces groupes sont-ils actuellement utilisés comme travailleurs de remplacement durant les grèves ou les lockouts dans le secteur privé sous réglementation fédérale? Je présume que ce recours comprendrait, par exemple, le transfert d'employés d'une ville vers une région rurale ou l'inverse.

Je pourrais commencer par vous, monsieur Stanford, et passer à vous, monsieur Smith. Merci.

**M. Stanford :** Je vous remercie, sénatrice.

Il me semble que l'intention de cette modification était de renforcer l'effet de la restriction visant les travailleurs de remplacement. Il y a toutes sortes de façons dont les employeurs peuvent adapter ou manipuler le rôle, si on veut, des travailleurs



restrictions that they would face through collective bargaining. We see this all the time, for example, in union organizing drives where employers in the lead-up to a vote or a card certification hearing will adjust how many people they have on the payroll on a day-to-day basis in order to try to inflate the numbers and reduce the chances of success for the union.

A similar practice can occur, obviously, if there's a restriction on replacement workers of one sort but not extended generally across the group that could be working during a work stoppage. Then employers will naturally try to take advantage of that, including shifting people across classifications and locations or even hiring people on a temporary basis in order to evade those restrictions.

I support the intent of that amendment. I cannot comment on whether this restriction is in place in B.C. and Quebec. I'm sorry for that. However, I have seen many instances, including in the federally regulated private sector, of employers using all kinds of ways to try and maintain their business. We saw, for example, in British Columbia a three-year strike situation for a group of workers at Leducor and a telecommunications contracting firm, a three-year strike to try to get a first contract.

**Senator Seidman:** You're using all my time.

**Mr. Stanford:** My apologies. I'll leave it at that.

**Senator Seidman:** I'm sorry, but I only have four minutes, so if I could hear from Professor Smith as well, I would appreciate it.

**Mr. Smith:** With the B.C. example, management is allowed to continue working. They are allowed to continue to bring other management from other locations into the workplace, which I would argue is somewhat of a flaw. I think there are sometimes legitimate reasons why employers have to continue using management. There could be health and safety issues to the public and so forth, so I think those are discussions we could have.

I agree with Mr. Stanford that the restrictions that Parliament agreed to did strengthen the anti-scab provisions of the bill. Actually, the federal legislation is now stronger than the B.C. one because of that. That's a —

**The Chair:** Mr. Smith, I must go on to Senator Osler.

pour essayer d'échapper à certaines des restrictions normales qui leur seraient imposées dans le cadre de la négociation collective. Nous voyons ces tentatives constamment, par exemple, dans les campagnes de syndicalisation où les employeurs, à l'approche d'un vote ou d'une audience sur l'accréditation par carte, modifient quotidiennement le nombre de personnes qui figurent sur leur liste de paie pour tenter de gonfler les chiffres et de réduire les chances de réussite du syndicat.

Évidemment, une pratique semblable peut être adoptée s'il y a une restriction qui vise une sorte de travailleurs de remplacement, mais qui ne s'étend pas de façon générale à l'ensemble du groupe qui pourrait travailler durant un arrêt de travail. Ensuite, les employeurs tenteront naturellement de tirer parti de ce fait, notamment en changeant la classification et le lieu de travail des gens ou même en embauchant des personnes temporairement afin d'échapper à ces restrictions.

J'appuie l'objet de cet amendement. Je ne peux pas me prononcer sur la question de savoir si cette restriction est en place en Colombie-Britannique et au Québec. Je suis désolé. Toutefois, j'ai vu de nombreux cas, y compris dans le secteur privé sous réglementation fédérale, où des employeurs ont utilisé toutes sortes de moyens pour tenter de maintenir leurs activités. À titre d'exemple, en Colombie-Britannique, un groupe de travailleurs de Leducor et d'une entreprise de contrats de télécommunications ont fait la grève pendant trois ans pour tenter d'obtenir un premier contrat.

**La sénatrice Seidman :** Vous utilisez tout mon temps.

**M. Stanford :** Mes excuses. Je vais en rester là.

**La sénatrice Seidman :** Je suis désolée, mais je n'ai que quatre minutes, alors j'aimerais bien pouvoir entendre M. Smith également.

**M. Smith :** Dans l'exemple de la Colombie-Britannique, les membres de la direction sont autorisés à continuer de travailler. Ils peuvent continuer de faire venir d'autres gestionnaires d'autres endroits dans le lieu de travail, ce qui, selon moi, est un peu une lacune. Je crois qu'il existe parfois des raisons légitimes pour lesquelles les employeurs doivent continuer de faire appel à des gestionnaires. Il pourrait y avoir des problèmes de santé et de sécurité pour le public, entre autres, alors je crois que ce sont des discussions que nous pourrions avoir.

Je conviens avec M. Stanford que les restrictions que le Parlement a approuvées ont bel et bien renforcé les dispositions antibrisseurs de grève du projet de loi. En fait, la loi fédérale est maintenant plus forte que celle de la Colombie-Britannique pour cette raison. C'est un...

**La présidente :** Monsieur Smith, je dois passer à la sénatrice Osler.

**Mr. Smith:** Okay, I understand. Sorry. I hope that helped.

**Senator Seidman:** Yes, it did. Thank you.

**Senator Osler:** Thank you to both of the witnesses for being here today.

You've both mentioned British Columbia and Quebec as provinces that have similar legislation prohibiting the use of replacement workers. Are there any cautions or lessons that can be learned from those provinces from the implementation of replacement worker prohibitions? Perhaps I'll start with Professor Smith first and then Professor Stanford.

**Mr. Smith:** The lessons from Quebec, I would argue, are not cautious but something to celebrate. One of the reasons the PQ brought in the legislation it did in the 1970s was because of the quite violent situations that were occurring in the Quebec construction sector. One of the reasons the Lévesque government chose to move on this was because various reports showed that the violence was getting endemic, and the anti-scab legislation was a key tool to try and address that concern. Arguably, it has been quite successful.

I do think that the B.C. legislation could be stronger for the reasons that were previously identified. I think there are all kinds of reasons, as Mr. Stanford alluded to, that employers will shift designations to try and sort of get around some of the looser rules, so I think Parliament made a wise decision in strengthening that clarification.

We have to be really cautious to suggest that these changes will lead to some sort of increase in strike activity. There is no evidence of that, as I suggested. There are no real cautions that I can see, other than to say that if you want to promote collective bargaining and peaceful, Charter-protected relations between employers and unions, then this is an excellent tool to begin that process.

**Mr. Stanford:** I would just very briefly agree with Professor Smith. I think the experience in both B.C. and Quebec has been positive, and this measure promotes better resolution to collective bargaining, better agreements, shorter work disputes and better outcomes for workers. I think the experience there has been positive.

There are other countries that also have anti-scab or restrictions on replacement workers, including Japan and South Korea. In Europe, there's no explicit prohibition, but the practice is virtually unheard of. Again, those are places where the

**M. Smith :** D'accord, je comprends. Désolé. J'espère que cette réponse a été utile.

**La sénatrice Seidman :** Oui. Merci.

**La sénatrice Osler :** Je remercie les deux témoins de leur présence aujourd'hui.

Vous avez tous deux mentionné que la Colombie-Britannique et le Québec ont adopté des lois semblables qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement. Y a-t-il des mises en garde ou des leçons à tirer de la mise en œuvre de ces interdictions relatives à ces travailleurs dans ces provinces? Je commencerai peut-être par M. Smith, puis ce sera M. Stanford.

**M. Smith :** Je dirais que les leçons tirées du Québec sont non pas prudentes, mais plutôt quelque chose à célébrer. Le PQ a présenté la loi qu'il a adoptée dans les années 1970 notamment en raison des situations très violentes qui avaient lieu dans le secteur de la construction au Québec. L'une des raisons pour lesquelles le gouvernement Lévesque a choisi de prendre cette mesure était que divers rapports montraient que la violence devenait endémique et que la loi anti-travailleurs de grève était un outil clé pour tenter de régler ce problème. On peut soutenir qu'elle a produit d'assez bons résultats.

Je pense que la loi de la Colombie-Britannique pourrait être plus sévère pour les raisons qui ont été mentionnées précédemment. Selon moi, les employeurs ont toutes sortes de raisons — et M. Stanford y a fait allusion — de changer la désignation des services pour essayer de contourner certaines des règles moins strictes, alors je crois que le Parlement a pris une sage décision en renforçant cette précision.

Nous devons être très prudents avant de laisser entendre que ces changements entraîneront la moindre augmentation au chapitre du mouvement de grève. Aucune donnée probante ne le montre, comme je l'ai mentionné. Je ne vois aucune véritable mise en garde à faire, mais je dirais que, si vous voulez promouvoir la négociation collective et des relations pacifiques protégées par la Charte entre les employeurs et les syndicats, il s'agit d'un excellent outil pour amorcer ce processus.

**M. Stanford :** Très brièvement, je suis d'accord avec M. Smith. Je crois que l'expérience de la Colombie-Britannique et du Québec a été positive, et cette mesure favorise un meilleur règlement de la négociation collective, de meilleures conventions collectives, des conflits de travail plus courts et de meilleurs résultats pour les travailleurs. Je pense que l'expérience de ces provinces est positive.

D'autres pays ont également adopté des dispositions anti-travailleurs de grève ou des restrictions visant les travailleurs de remplacement, y compris le Japon et la Corée du Sud. En Europe, il n'y a pas d'interdiction explicite, mais la pratique est

collective bargaining relationship has stronger integrity and better results as a result.

**Senator Osler:** Thank you.

**The Chair:** Mr. Smith, would you like to take a bit of Senator Osler's time to finish answering the questions that Senator Seidman posed to you?

**Mr. Smith:** Could you repeat those questions, please? I'm sorry.

**Senator Seidman:** Thank you. I think you answered the part about B.C. I'm not sure about Quebec, whether they have the same prohibition. It has to do with the House of Commons expansion —

**Mr. Smith:** Oh, yes.

**Senator Seidman:** — to prohibit people transferred to the workplace. Maybe you could just answer to what extent these groups are currently being used as replacement workers during strikes or lockouts in the federally regulated sector now.

**Mr. Smith:** In the federal sector, I'm not as familiar with every situation, so I couldn't claim that level of expertise. What we do know is that government tends to use replacement workers rarely, private sector employers much more so. We have seen it in some of the rail and transportation sectors where there are not essential designations. It's not uncommon outside. The federal government rarely would have used replacement workers, although not never. We've seen a little bit of that in Canada Post and so forth, so it has happened historically. I hope that was helpful.

[*Translation*]

**Senator Cormier:** My question is for both witnesses.

Subsection 6(1) of Bill C-58 would require that, within 15 days of notice to bargain collectively, the employer and union enter into an agreement indicating which activities are to be maintained during a work stoppage.

In its current form, section 87.4 of the Canada Labour Code authorizes, but does not require, the employer and union to enter into an essential services agreement within 15 days of notice to bargain collectively.

pratiquement inédite. Encore une fois, ce sont des endroits où la relation de négociation collective est plus intègre et donne de meilleurs résultats en conséquence.

**La sénatrice Osler :** Merci.

**La présidente :** Monsieur Smith, aimeriez-vous prendre un peu du temps de la sénatrice Osler pour finir de répondre aux questions que la sénatrice Seidman vous a posées?

**M. Smith :** Pourriez-vous répéter ces questions, s'il vous plaît? Je suis désolé.

**La sénatrice Seidman :** Merci. Je crois que vous avez répondu à la partie concernant la Colombie-Britannique. Je ne suis pas certaine de savoir si le Québec a adopté la même interdiction. La question porte sur l'expansion par la Chambre des communes...

**M. Smith :** Oh, oui.

**La sénatrice Seidman :** ... de la disposition pour interdire les personnes transférées dans le lieu de travail. Peut-être pourriez-vous simplement nous dire dans quelle mesure ces groupes sont actuellement utilisés comme travailleurs de remplacement durant les grèves ou les lockouts dans le secteur sous réglementation fédérale.

**M. Smith :** Dans le secteur fédéral, je ne connais pas toutes les situations, alors je ne pourrais pas prétendre posséder ce niveau d'expertise. Ce que nous savons, c'est qu'habituellement, le gouvernement a rarement recours à des travailleurs de remplacement, mais que les employeurs du secteur privé y ont beaucoup plus recours. Nous l'avons vu dans certains des secteurs du domaine ferroviaire et des transports, où il n'y a pas de désignation de services essentiels. Ce n'est pas rare à l'extérieur. Le gouvernement fédéral a rarement eu recours à des travailleurs de remplacement, mais il l'a fait. Nous avons vu cela un peu à Postes Canada et ailleurs, alors c'est déjà arrivé. J'espère que cette réponse a été utile.

[*Français*]

**Le sénateur Cormier :** Ma question s'adresse aux deux témoins.

Le paragraphe 6(1) du projet de loi C-58 exigerait que, dans les 15 jours suivant l'avis de négociation collective, l'employeur et le syndicat concluent une entente indiquant quelles activités doivent être maintenues durant un arrêt de travail.

Dans sa forme actuelle, l'article 87.4 du Code canadien du travail autorise, mais n'oblige pas l'employeur et le syndicat à conclure une entente sur les services essentiels dans les 15 jours suivant l'avis de négociation collective.

My question is: What factors might influence the time required to conclude such an agreement, considering that there is certainly a period of tension between employers and employees? Do you think the 15-day limit for concluding a maintenance of operations agreement, as proposed in the bill, is fair?

[English]

**Mr. Smith:** I can take a first crack at that question.

I think it makes sense for employers and unions to have a dialogue about what is considered essential in the potential for a labour dispute, especially when we look at some of the areas that the federal government regulates. Transportation, for instance, is one that makes clear sense to me. We've seen tragically too many instances of issues in the rail sector, for instance, or in the airline sector. It makes sense that that dialogue would occur.

I think two weeks is a reasonable time when you look comparatively at how this is done in other jurisdictions. In Saskatchewan, you have to have a board to review essential designations. I think that two weeks seems reasonable to me and is more or less comparable to other jurisdictions. That conversation should occur, and it should give workers voice in that decision and not be unilateral from the employer. I think the legislation goes some way to do that. I would think it's a reasonable time.

**Mr. Stanford:** I would agree with Professor Smith on that. This is one of the ways in which, once this practice of prohibiting replacement workers becomes part of the architecture of the labour relations system, all the parties involved can, in essence, integrate this into their regular bargaining processes. The first time that two parties, one employer and one union, sat down to negotiate what's essential and what isn't, it would be a novel experience and would require some thinking and negotiation and implementation. But three or four years later when they do it again, it becomes almost part of a routine.

As Professor Smith said, it's very useful to identify and agree on what are the essential services that have to be maintained. That is easier to do without the prospect of the employer trying to do an end-run around the whole process and operate the whole business with replacement workers. When that risk is taken off the table, then I think you can have a more honest and constructive discussion about what is truly essential and what isn't, and two weeks should be adequate for that.

Ma question est la suivante : quels facteurs peuvent influencer sur le temps requis pour conclure une telle entente, considérant qu'il y a assurément une période de tension entre les employeurs et les employés? Pensez-vous que la limite de 15 jours pour conclure une entente sur le maintien des activités, comme le propose le projet de loi, est juste?

[Traduction]

**M. Smith :** Je peux tenter de répondre à cette question en premier.

Selon moi, il est logique que les employeurs et les syndicats aient un dialogue au sujet de ce qui est considéré comme étant essentiel dans le contexte d'un conflit de travail, surtout lorsqu'il s'agit de certains des domaines que le gouvernement fédéral réglemente. Les transports, par exemple, en sont un qui me semble tout à fait logique. Nous avons vu tragiquement trop de cas de problèmes dans le secteur ferroviaire, par exemple, ou dans le secteur du transport aérien. Il est logique que ce dialogue ait lieu.

Je crois que deux semaines sont un délai raisonnable, compte tenu de la façon dont on procède dans d'autres administrations. En Saskatchewan, il faut établir une commission chargée d'examiner la désignation des services essentiels. Le délai de deux semaines me semble raisonnable et plus ou moins comparable à celui d'autres administrations. Cette conversation devrait avoir lieu, et les travailleurs devraient avoir leur mot à dire dans cette décision qui ne devrait pas être unilatérale de la part de l'employeur. Je pense que le projet de loi va dans ce sens. J'estime qu'il s'agit d'un délai raisonnable.

**M. Stanford :** Je suis d'accord avec M. Smith à ce sujet. Il s'agit de l'un des moyens par lesquels... une fois que cette pratique d'interdiction relative aux travailleurs de remplacement fera partie de l'architecture du système de relations de travail, toutes les parties concernées pourront essentiellement l'intégrer dans leurs processus de négociation habituels. La première fois que deux parties — un employeur et un syndicat — se réuniront pour négocier ce qui est essentiel et ce qui ne l'est pas, ce sera une expérience nouvelle qui exigera une certaine réflexion, des négociations et une mise en œuvre. Mais, trois ou quatre ans plus tard, lorsqu'ils recommenceront, ce dialogue fera presque partie d'une routine.

Comme l'a dit M. Smith, il est très utile que l'on décide des services essentiels qui doivent être maintenus et que l'on s'entende à ce sujet. C'est plus facile à faire sans la perspective d'une tentative de l'employeur de contourner tout le processus et de faire fonctionner toute l'entreprise en ayant recours à des travailleurs de remplacement. Si ce risque est éliminé, je pense qu'il sera possible d'avoir une discussion plus honnête et constructive au sujet de ce qui est vraiment essentiel et de ce qui ne l'est pas, et le délai de deux semaines devrait être adéquat à cette fin.

[Translation]

**Senator Cormier:** Thank you. Here's a follow-up question, out of personal interest. I note that the federal public service — and you partially answered my question, Professor Smith — is not included in this bill. Why is it excluded, for my benefit, so I can better understand?

[English]

**Mr. Smith:** My understanding was that there was some coverage of the federal public service. I didn't see a complete ban, unless I missed something — that is possible — in my reading of the legislation. The federal public service does fall under various essential components that perhaps the drafters of the bill were concerned about. My own sense is that you could have a constructive dialogue about what would be essential and what would not through union and employer discussion as well. We also don't see a lot of evidence of the federal government ever using scab workers during disputes, so it's possible the drafters felt that that was unnecessary. I would defer that question to the drafters of the legislation, but it is odd to me that they would exclude public servants. In the instance where that could occur — maybe somewhere down the line a more anti-union government took that position — it would seem that would also be a problem and one I would be critical of.

**Senator Moodie:** Thank you for being here today, witnesses.

I have a two-part question. Dr. Smith, you talked a little about one potential area that may be a gap in this bill, the question of health and safety concerns that might warrant management crossing the picket line. I would like you to expand on how this should be included, if it should be included, in the bill. Second, are there any equity concerns to take into consideration that we haven't talked about yet? First Dr. Smith and then Dr. Stanford.

**Mr. Smith:** Just to clarify, management always crosses a picket line because it is really rare that they would shut down their business completely during a legal strike or a legal lockout, especially in situations where there were essential components that were mandated to continue for the health and safety of the public.

My only thought was I think it is legitimate during any legal dispute, strike or lockout, if there are legitimate dangers to the public, that a health and safety agreement would be between the parties and that essential services would continue so that there was no danger to the public. I think this legislation does reflect that, and I would celebrate that. I think it makes a lot of sense.

[Français]

**Le sénateur Cormier :** Merci. Voici une question complémentaire, que je pose à des fins personnelles. Je constate que la fonction publique fédérale — et vous avez partiellement répondu à ma question, professeur Smith — n'est pas incluse dans ce projet de loi. Pourquoi en est-elle exclue, pour mon bénéfice, afin que je puisse mieux comprendre?

[Traduction]

**M. Smith :** Je croyais que la fonction publique fédérale était visée dans une certaine mesure. Je n'ai pas vu d'exclusion complète, à moins que quelque chose ne m'ait échappé — c'est possible — à la lecture de la loi. La fonction publique fédérale est visée par divers éléments essentiels qui préoccupaient peut-être les rédacteurs du projet de loi. À mon avis, on pourrait avoir un dialogue constructif au sujet de ce qui serait essentiel et de ce qui ne le serait pas au moyen également de discussions entre le syndicat et l'employeur. En outre, nous ne voyons pas beaucoup de données probantes montrant que le gouvernement fédéral a déjà eu recours à des briseurs de grève durant les conflits, alors il est possible que les rédacteurs du projet de loi aient jugé que ce n'était pas nécessaire. Je m'en remettrais à eux pour qu'ils répondent à cette question, mais je trouverais étrange qu'ils excluent les fonctionnaires. Advenant une telle occurrence — peut-être si un éventuel gouvernement plus antisyndical adopte cette position —, il me semble que ce serait également un problème et que je le critiquerais.

**La sénatrice Moodie :** Je remercie les témoins de comparaître aujourd'hui.

J'ai une question à deux volets. Monsieur Smith, vous avez parlé brièvement d'une lacune possible dans le projet de loi, soit la question des préoccupations en matière de santé et de sécurité qui pourraient justifier que la direction traverse la ligne de piquetage. Je voudrais que vous précisiez comment ces situations devraient être incluses, le cas échéant, dans le projet de loi. Deuxièmement, y a-t-il des préoccupations relatives à l'équité à prendre en considération dont nous n'avons pas encore parlé? D'abord M. Smith, puis M. Stanford.

**M. Smith :** Simplement pour préciser, la direction traverse toujours la ligne de piquetage parce qu'il est très rare qu'elle ferme complètement son entreprise pendant une grève légale ou un lockout légal, surtout dans les situations où des éléments essentiels devaient être maintenus pour la santé et la sécurité du public.

La seule chose à laquelle j'ai pensé était que, selon moi, il est justifié, durant tout conflit juridique, toute grève ou tout lockout, s'il y a des dangers légitimes pour le public, qu'une entente relative à la santé et à la sécurité soit conclue entre les parties et que les services essentiels soient maintenus afin qu'il n'y ait pas de danger pour le public. Je pense que le projet de loi reflète cette réalité, et je l'applaudirais. Je crois que c'est très logique.

In terms of equity issues, I would need clarification on what exactly the concerns might be. Unions are democratic organizations that give their memberships the ability to choose when to call a strike vote and to go on strike and what their goals are in collective bargaining. I see no barriers to all members of a union participating in these decisions. In fact, I think strengthening the collective bargaining relationship through legislation like this actually empowers workers. Unions are quite diverse in 2024, and I think that diversity should be celebrated and that strengthening collective bargaining is way to enhance equity amongst workers in Canada.

**Senator Moodie:** Thank you.

**Mr. Stanford:** I would concur. In fact, I would say that collective bargaining itself is an equity enhancing institution in the labour market. The obvious equity goal that it's trying to achieve is a better balance of power and outcome between people who work for a living and people who run businesses for a living. That, in and of itself, is an equity enhancing goal of the institution of collective bargaining.

Within the population of working people, obviously there's concern around gender equity and racial equity for Indigenous and First Nations people, and my research on the impact of trade union representation and collective bargaining coverage on equity shows quite clearly that having a union and a collective bargaining agreement absolutely enhances the wages, benefits and job security for women, workers of colour, Indigenous people and other equity seeking groups. In that regard, Professor Smith is right. Anything that strengthens collective bargaining as a reliable institution is going to have positive implications for equity in the overall labour force.

**Senator Lankin:** Thank you to the witnesses. We appreciate you being here with us today.

Mr. Stanford, over the years, I certainly have benefited from your research in understanding some of these items. You both mentioned that there is no empirical data if we talk about frequency of work stoppages and duration of work stoppages. Committee members have had the opportunity to see, in the House of Commons committee work and here, submissions from both labour unions and employer associations claiming different positions on this issue of frequency and duration. Most of it, and I don't say this with a lack of respect, I would call advocacy research as opposed to empirical research.

En ce qui concerne les problèmes d'équité, j'aurais besoin de précisions sur ce que pourrait être la nature exacte des préoccupations. Les syndicats sont des organisations démocratiques qui donnent à leurs membres la capacité de choisir quand tenir un vote de grève et faire la grève et quels sont les objectifs de leurs négociations collectives. Je ne vois aucun obstacle à la participation de tous les membres d'un syndicat à la prise de ces décisions. En fait, je pense que le renforcement de la relation de négociation collective au moyen d'un projet de loi comme celui-ci habilite véritablement les travailleurs. En 2024, les syndicats sont très diversifiés, et je crois que la diversité devrait être célébrée et que le renforcement de la négociation collective est un moyen d'accroître l'équité chez les travailleurs au Canada.

**La sénatrice Moodie :** Merci.

**M. Stanford :** Je suis du même avis. De fait, je dirais que la négociation collective en soi est une institution qui améliore l'équité sur le marché du travail. L'objectif évident d'équité qu'elle vise à atteindre est un meilleur équilibre du pouvoir et des résultats entre les personnes qui travaillent pour gagner leur vie et celles qui dirigent des entreprises pour gagner leur vie. Il s'agit en soi d'un objectif de l'institution de la négociation collective qui améliore l'équité.

Bien sûr, au sein de la population active, on a des préoccupations en ce qui concerne l'égalité hommes-femmes et l'équité raciale pour les Autochtones et les Premières Nations, et mes recherches sur l'incidence de la représentation syndicale et de la mesure dans laquelle l'équité est abordée dans le cadre de la négociation collective montrent très clairement que le fait d'avoir un syndicat et une convention collective améliore vraiment les salaires, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi pour les femmes, les travailleurs de couleur, les Autochtones et les membres des autres groupes en quête d'équité. À cet égard, M. Smith a raison. Tout ce qui renforce la négociation collective en tant qu'institution fiable aura des répercussions positives sur l'équité dans l'ensemble de la population active.

**La sénatrice Lankin :** Merci aux témoins. Nous vous sommes reconnaissants d'être des nôtres aujourd'hui.

Monsieur Stanford, au fil des ans, j'ai certainement bénéficié de vos recherches pour arriver à comprendre certains de ces éléments. Vous avez tous deux mentionné qu'il n'y a pas de données empiriques s'il est question de la fréquence et de la durée des arrêts de travail. Les membres du comité ont eu l'occasion d'entendre, dans le cadre des travaux des comités de la Chambre des communes et ici même, les observations de représentants de syndicats et d'associations d'employeurs qui affirment avoir des positions différentes sur la question de la fréquence et de la durée. Je qualifierais la majeure partie — et je ne dis pas cela par manque de respect — de recherches militantes plutôt que de recherches empiriques.

Tomorrow, we will be hearing from Professor Hebbon, out of McGill, who coauthored a paper with a professor from the University of Toronto. I'm sorry, the name escapes me. It has been reviewed and published in the journal of industrial relations out of Berkeley. Unlike some of the other research from an earlier period of time, it is more recent in terms of its study and it looks broader than just replacement worker bans. It looks at a range of industrial relations and labour relations policy and comes to the conclusion that there is no statistical impact of the totality of changes in industrial relation policies on this issue of frequency and duration.

With respect to replacement worker bans, it suggests that, in the time looked at, there was no increase in frequency. There may or may not be a statistical variation in terms of duration, but they put that at a level of — when combined with all of the other things, things such as the economy, it is much more impactful on those questions than the issue of the structure of the legislative policy.

Could the two of you comment on that? I don't know if you're familiar with that study. I had a hard time reading it. It is very long and very dense, but I think its conclusions are probably the most helpful to this committee with respect to that question. Could you comment in general on your thoughts about that?

**Mr. Smith:** First of all, it's nice to talk to you, Senator Lankin. We met when I was a grad student way back when. I doubt you remember, but I do. It's nice to talk to you again in this context.

I don't know if Jim has read that paper, but I have. I think it was Professor Morley Gunderson, a University of Toronto professor, if I'm thinking of the same paper. I have read it.

My concern with their argument — again, it's a disagreement. I wouldn't question their academic integrity. I think they are great scholars who do good work. I think it's impossible to take out an independent variable and to then say that piece of legislation has the implications that they are claiming it does, because strikes, when you look historically — again, they are not historians. I am much more of a historian, I would argue, in my work than they are. You can't independently take out one piece of legislation and then make broad claims about what the implications are. That's what I think they do in that piece. I would respectfully disagree with their conclusions.

Demain, nous entendrons M. Hebbon, professeur à l'Université McGill, qui a corédigé un article avec un professeur de l'Université de Toronto. Je suis désolée, le nom m'échappe. L'article a été examiné et publié dans la revue des relations industrielles de Berkeley. Contrairement à certaines des autres recherches antérieures, celle-ci est plus récente et va au-delà des interdictions relatives aux travailleurs de remplacement. Elle porte sur un éventail de politiques concernant les relations industrielles et les relations de travail et conclut que l'ensemble des changements apportés à ces dernières politiques n'a pas d'incidence statistique sur la question de la fréquence et de la durée.

En ce qui concerne l'interdiction relative aux travailleurs de remplacement, l'article laisse entendre que, au cours de la période examinée, il n'y a pas eu d'augmentation de la fréquence. Il pourrait y avoir eu ou non une variation statistique en ce qui a trait à la durée, mais les auteurs l'ont placée au niveau de... lorsqu'elle est combinée à tous les autres facteurs, comme l'économie, elle a beaucoup plus d'incidence sur ces questions que la structure de la politique législative.

Pourriez-vous tous les deux formuler un commentaire là-dessus? Je ne sais pas si vous connaissez cette étude. J'ai eu de la difficulté à la lire. Elle est très longue et très dense, mais je crois que ses conclusions sont probablement les plus utiles au comité en ce qui concerne cette question. Pourriez-vous nous faire part de vos réflexions générales à ce sujet?

**M. Smith :** Tout d'abord, je suis content de vous parler, sénatrice Lankin. Nous nous sommes rencontrés lorsque j'étais étudiant diplômé, il y a très longtemps. Je doute que vous vous en souveniez, mais moi, je m'en souviens. Je suis heureux de vous parler de nouveau dans ce contexte.

Je ne sais pas si M. Stanford a lu ce document, mais moi, oui. Je crois que c'était M. Morley Gunderson, professeur à l'Université de Toronto, s'il s'agit bien du même article. Je l'ai lu.

Ma préoccupation concernant l'argument formulé par les auteurs... encore une fois, il s'agit d'un désaccord. Je ne remettrais pas en question leur intégrité universitaire. Je crois qu'ils sont de grands universitaires qui font du bon travail. Selon moi, il est impossible de supprimer une variable indépendante et de dire ensuite que le projet de loi a les répercussions qu'ils prétendent qu'il a, parce que les grèves, si on regarde d'un point de vue historique... encore une fois, ils ne sont pas des historiens. Je dirais que je suis beaucoup plus historien qu'eux dans le cadre de mon travail. On ne peut pas, de façon indépendante, retirer une mesure législative, puis formuler des allégations générales au sujet des répercussions. Voilà ce que je pense qu'ils font dans ce document. En toute déférence, je ne souscris pas à leurs conclusions.

When you look at the evidence from Quebec and especially British Columbia, it's stark. When the B.C. NDP passed their legislation in 1993, strikes from 1993 fell. In fact, they've never been higher post-1993. There have never been more strikes since 1993, since that legislation passed. I wouldn't argue it is because of anti-scab legislation. I think it has had an impact, but there are so many more important variables to consider historically to look at why strikes occur. Workers don't go on strike because they want to. They go on strike because they have to because of the situations that occur on a day-to-day basis that we can't quantify in the way that these professors, I would argue, have.

I would take issue with the argument. When I look at the overall macro strike data, as Professor Stanford has suggested, we have to be cautious of claims — this is where I disagree with the employers' argument here — that this piece of legislation will then lead to X, Y and Z conclusion. I just think that's a bad way to do social science, and I don't agree with the conclusions.

**The Chair:** Thank you, Professor Smith.

I have been asked by the interpreters to ask colleagues who are not needing their earpieces to please put them on the round circle. We are having some issues, colleagues, and we all know what that could mean.

Senator Lankin, your time has expired, but I'm going to cede my time and ask Professor Stanford to answer that question about frequency and length of strikes.

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

**Mr. Stanford:** Thank you, senator.

Very briefly, I would concur with Professor Smith that there are many variables that determine the shape and form and outcome of the collective bargaining relationship. It is very difficult to zero in on one particular factor. The integrity and power of collective bargaining in the general sense depend on the whole set of labour market policies and institutions that allow workers to form unions, negotiate effectively, implement collective agreements and ensure that the terms are being lived up to, as well as renegotiate them down the road. There are a hundred different steps in that whole relationship, and it is very difficult to pick out one and say that this is the thing that caused strikes to go up or down.

Our goal here should not be to make sure that strikes never occur. There are ways that you could make sure strikes never occur. You could prohibit them, or you could prohibit unions. In

Les données probantes provenant du Québec, et plus particulièrement celles de la Colombie-Britannique, sont frappantes. Lorsque le NPD de la Colombie-Britannique a adopté sa loi en 1993, à partir de cette année-là, le nombre de grèves a chuté. De fait, il n'a jamais été plus élevé après 1993. Il n'y a plus jamais eu autant de grèves depuis cette année-là, depuis l'adoption de cette loi. Je ne dirais pas que c'est en raison de la loi antibriseurs de grève. Je crois qu'elle a eu une incidence, mais il y a beaucoup d'autres variables importantes à prendre en considération d'un point de vue historique au moment d'examiner les raisons pour lesquelles les grèves ont lieu. Les travailleurs ne font pas la grève parce qu'ils le veulent. Ils le font parce qu'ils doivent le faire en raison de situations qui se produisent quotidiennement et que nous ne pouvons pas quantifier comme l'ont fait ces professeurs, selon moi.

Je contesterais l'argument. Lorsque j'examine l'ensemble des données sur les grèves, comme l'a affirmé M. Stanford, nous devons faire preuve de prudence avant de formuler des allégations — et c'est là que je ne souscris pas à l'argument des employeurs — selon lesquelles ce projet de loi mènera ensuite à la conclusion X, Y et Z. Je pense simplement que c'est une mauvaise façon de faire des sciences sociales, et je ne souscris pas aux conclusions.

**La présidente :** Merci, monsieur Smith.

Les interprètes m'ont demandé de demander à mes collègues qui n'ont pas besoin de leurs écouteurs de les poser dans le cercle. Nous éprouvons des problèmes, chers collègues, et nous savons tous ce que cela pourrait signifier.

Sénatrice Lankin, votre temps de parole est écoulé, mais je vais vous céder le mien et demander à M. Stanford de répondre à la question concernant la fréquence et la durée des grèves.

**La sénatrice Lankin :** Merci beaucoup.

**M. Stanford :** Merci, sénatrice.

Très brièvement, je conviens avec M. Smith que de nombreuses variables déterminent la forme et l'issue de la relation de négociation collective. Il est très difficile de cibler un facteur en particulier. L'intégrité et le pouvoir de la négociation collective, au sens général, dépendent de l'ensemble des politiques et des institutions du marché du travail qui permettent aux travailleurs de se syndiquer, de négocier efficacement ainsi que de mettre en œuvre les conventions collectives, de s'assurer que les conditions sont respectées et de les renégocier ultérieurement. Cette relation dans son ensemble comporte une centaine d'étapes différentes, et il est très difficile d'en choisir une et de dire que c'est celle qui a causé une augmentation ou une diminution du nombre de grèves.

Notre objectif ne devrait pas être de nous assurer qu'il n'y a jamais de grèves. Il existe des moyens qui permettraient de s'assurer qu'il n'y en a jamais. On pourrait les interdire ou



Canada, you cannot go on strike unless you have a duly certified bargaining unit and you are outside of the period of a collective agreement. Those are not the goals here. In fact, strikes are a rare but necessary part of an industrial relations architecture that gives workers power to negotiate and to impose a cost of disagreement on employers in order to extract better wages and conditions from them.

In a way, given the overall historically low level of strike frequency in Canada, we may be paying too much attention to this particular question of whether the prohibition on replacement workers will increase or decrease the frequency of strikes. The reality is that strikes are rare and strikes are unpleasant — nobody wants them — but strikes are a necessary part of a collective bargaining system that allows both sides to have real power in the negotiations.

**The Chair:** Thank you very much.

[*Translation*]

**Senator Petitclerc:** I understand that, at present, the Canada Labour Code allows employers to temporarily replace workers during a strike in order to maintain operations, as long as they don't use them for the purpose of undermining a union's representational capacity rather than achieving bargaining objectives. In the end, of course, the employer is obliged to reinstate striking or locked-out employees, in preference to replacement workers.

I also understand that this bill proposes a series of prohibitions that relate to replacement workers.

What do you think of these additional protective measures? Are you confident that the more specific prohibition measures added to the bill are sufficient and cover everything we should be trying to cover?

[*English*]

**Mr. Stanford:** Thank you.

The framing of this legislation is ambitious and positive and, as our previous discussion has indicated, in some ways potentially superior in incremental ways to some of the provincial legislation that's in place. To some extent, we will only learn by trial to see what impact it has. The previous wording that you referred to at the beginning of your question was obviously inadequate, because we had many instances — I mentioned Ledcor, or another example is the Autoport dispute in Nova Scotia with CN Rail — many examples of companies clearly using their existing capacity to mobilize replacement

interdire les syndicats. Au Canada, on ne peut pas faire la grève sans avoir une unité de négociation dûment accréditée et être en dehors de la période visée par la convention collective. Ce ne sont pas les objectifs dans ce cas-ci. En fait, les grèves sont une partie rare, mais nécessaire, d'une architecture de relations industrielles qui donne aux travailleurs le pouvoir de négocier et d'imposer aux employeurs un coût à leur désaccord afin d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail.

D'une certaine façon, comme les grèves sont historiquement peu fréquentes au Canada, nous accordons peut-être trop d'attention à la question de savoir si l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement se traduira par une augmentation ou une diminution de la fréquence des grèves. En réalité, les grèves sont rares et déplaisantes — personne n'en veut —, mais elles sont une composante nécessaire d'un régime de négociation collective qui permet aux deux parties d'avoir un réel pouvoir de négociation.

**La présidente :** Merci beaucoup.

[*Français*]

**La sénatrice Petitclerc :** Je comprends qu'à l'heure actuelle, le Code canadien du travail autorise les employeurs à remplacer temporairement des travailleurs pendant une grève afin de poursuivre leurs activités, à condition qu'ils ne les utilisent pas dans le but de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que d'atteindre les objectifs de la négociation. À la fin, bien sûr, l'employeur est tenu de réintégrer les employés qui étaient en grève ou en lock-out, de préférence à des travailleurs de remplacement.

Je comprends aussi que ce projet de loi propose une série d'interdictions qui se rapportent aux travailleurs de remplacement.

Que pensez-vous de ces mesures supplémentaires de protection? Êtes-vous persuadé que les mesures plus spécifiques d'interdiction ajoutées à ce projet de loi sont suffisantes et qu'elles couvrent tout ce qu'on devrait essayer de couvrir?

[*Traduction*]

**M. Stanford :** Merci.

Le cadre du projet de loi est ambitieux et positif et, comme l'a montré notre discussion précédente, il pourrait à certains égards se révéler progressivement supérieur à certaines lois provinciales en vigueur. Dans une certaine mesure, seule l'expérience nous apprendra quelle est son incidence. La formulation antérieure que vous avez mentionnée au début de votre question était manifestement inadéquate, car il y a eu de nombreux cas d'entreprises — j'ai mentionné Ledcor, un autre exemple est le conflit Autoport en Nouvelle-Écosse avec CN Rail — qui ont clairement utilisé leur capacité de mobiliser des travailleurs de

labour to defeat serious collective bargaining. We need to have these measures, and this is an ambitious and appropriate response, and I think it will have a significant and positive impact.

**Mr. Smith:** I would agree with Mr. Stanford.

If I have one criticism of this bill, and I know the minister has spoken to this, I do think that the time between when it is passed or receives Royal Assent, assuming the Senate agrees and passes it duly, is too long. I know the minister has said the labour board will need time to train its personnel and to hire more people. In B.C. and Quebec, it was much quicker than what we have done here. I know the federal jurisdiction is larger. I find the time between when it would receive Royal Assent and when it would be implemented to be too much of a delay given the importance of this legislation. Again, I defer to the minister's expertise and the labour board's expertise, but I wasn't convinced by that argument. That is my one criticism. I would agree that the bill is substantial, and it could have been weaker. There are things that could have happened. We have seen in other places where half measures have been taken. I applaud the minister for the bill that has been introduced.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Burey:** Good morning, and thank you for being here, Professors Stanford and Smith.

Bill C-58 has the prohibition of replacement workers, and it is seen as a necessary step to ensure fair labour negotiations. As reported by you, Professor Stanford, you said it is an important step in industrial relations.

I wanted to clarify something that you said. You were commenting on the 90% decline of strikes, and you quoted something else, another statistic of 0.04% days lost due to work stoppage. Then I heard something else, but I am not sure. I am curious to know if I was correct that this may be related to some decreases in unionization. Could you comment on that clarification, Professor Stanford and also Professor Smith? Can you also give us your ideas on its possible impact on productivity? So clarification first, and then go on. Thank you.

**Mr. Smith:** I would defer to Professor Stanford on the issue of productivity because he is a highly esteemed economist and I'm not.

remplacement afin de contrecarrer des négociations collectives sérieuses. Nous avons besoin de ces mesures, il s'agit d'une réponse ambitieuse et adéquate, et je crois qu'elle aura une incidence importante et positive.

**M. Smith :** Je suis d'accord avec M. Stanford.

Si j'ai une critique à formuler à l'égard du projet de loi, et je sais que le ministre en a parlé, c'est que le délai entre son adoption ou l'octroi de la sanction royale — à supposer que le Sénat l'approuve et l'adopte en bonne et due forme — est trop long. Je sais que le ministre a dit que le conseil des relations de travail aura besoin de temps pour former son personnel et embaucher plus de gens. En Colombie-Britannique et au Québec, c'était beaucoup plus rapide que ce que nous avons fait ici. Je sais que l'administration fédérale est plus large. Selon moi, le délai entre le moment où le projet de loi recevrait la sanction royale et celui où il serait mis en œuvre est trop long, vu l'importance de cette mesure législative. Là encore, je m'en remets à l'expertise du ministre et à celle du conseil des relations de travail, mais cet argument ne m'a pas convaincu. C'est ma seule critique. Je conviens que le projet de loi est substantiel, et il aurait pu être plus faible. Il y a des choses qui auraient pu se produire. Nous l'avons vu à d'autres endroits où des demi-mesures ont été prises. Je félicite le ministre pour le projet de loi qui a été présenté.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Burey :** Bonjour, messieurs Stanford et Smith, et merci d'être ici.

Le projet de loi C-58 prévoit l'interdiction du recours à des travailleurs de remplacement, et il est considéré comme une étape nécessaire en vue d'assurer des négociations collectives équitables. Comme vous l'avez dit, monsieur Stanford, il s'agit d'une étape importante dans le domaine des relations industrielles.

Je voulais clarifier quelque chose que vous avez dit. Vous avez parlé de la diminution de 90 % de la fréquence des grèves, puis vous avez mentionné une autre statistique concernant la proportion de 0,04 % de jours perdus en raison d'un arrêt de travail. J'ai ensuite entendu autre chose, mais je ne suis pas certaine. Je suis curieuse de savoir si j'ai raison de dire que cela peut être lié à un certain recul de la syndicalisation. Pourriez-vous fournir des éclaircissements à ce sujet, monsieur Stanford, et vous aussi, monsieur Smith? Pouvez-vous également nous donner votre avis sur l'incidence que cela pourrait avoir sur la productivité? Je vous demande donc de fournir d'abord des éclaircissements, puis de poursuivre sur le sujet. Merci.

**M. Smith :** Je vais laisser le soin à M. Stanford de répondre à la question concernant la productivité. Il est un économiste très estimé, ce qui n'est pas mon cas.

With regard to declining unionization rates, that has been occurring in Canada since the 1980s. It has been happening across the industrialized world as G7 and G20 countries have offshored manufacturing to so-called low-wage jurisdictions. I use the word “so-called” seriously there because there were deliberate strategies. Nevertheless, that has been one of the reasons we have seen a decline in strike activity.

I would add a little bit to what Mr. Stanford said earlier about strikes being important. We shouldn't see strikes as a failure of the system. We should see strikes as an important component of the system. Even if strikes were to go up after this bill was passed, that is not necessarily a failure of the system; in fact, it is part of the industrial relations process.

This is where I'll leave Professor Stanford to go into more detail, but one of the things I have always been curious about employer opposition to anti-scab legislation is that when we look at the evidence, it provides a level of stability that employers have historically celebrated. When we look at stability, we know that if there are clear rules to the game that affect everyone clearly and we know those rules, it leads to a more positive environment where I would argue investment can be more predictable. That is something we should celebrate as successful public policy. That is my argument in terms of answering your question, but I'll leave it to Jim, to talk about the economic implications.

**Mr. Stanford:** Thank you, Senator Burey, for the question.

To repeat the statistic I mentioned, it was 0.04% of working days lost on average over the last decade to work stoppages, both strikes and lockouts, or one twenty-fifth of 1% of time. That is down by over 90% from the peak levels experienced in the 1970s where the highest level of work time lost would have been 0.5%, so half of 1%. That is still small but more than 10 times bigger than what's been experienced in the last decade.

The decline in private sector unionization in Canada over that period, including in the federal sector, is a key reason there, as are the general constraints on the ability of unions to exert bargaining power. One reason that unionization has declined is the feeling — I think it is false — among many workers about what difference is a union going to make. That relates to the ability of unions to go to the negotiating table and make progress for their members. An inability to conduct effective industrial action when it is needed is never the goal, but when it is needed, the ability —

Pour ce qui est de la baisse du taux de syndicalisation, il s'agit d'un phénomène qu'on observe au Canada depuis les années 1980. Cela se produit dans l'ensemble du monde industrialisé, car les pays du G7 et du G20 ont délocalisé leur secteur manufacturier vers de soi-disant pays à bas salaires. J'emploie l'expression « soi-disant » sérieusement ici, car il y avait des stratégies mûrement réfléchies. Quoi qu'il en soit, c'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons constaté une diminution des mouvements de grève.

J'ajouterais quelques mots à ce que M. Stanford a dit plus tôt au sujet de l'importance des grèves. Il ne faut pas voir les grèves comme un échec du système. Il faut les voir comme une composante importante du système. Même si le nombre de grèves devait augmenter après l'adoption du projet de loi, cela ne représenterait pas nécessairement un échec du système; en fait, cela fait partie du processus des relations industrielles.

C'est ici que je laisserai le soin à M. Stanford de vous donner plus de détails, mais, si j'ai toujours été intrigué par l'opposition des employeurs aux lois antibiseurs de grève, c'est parce que les faits montrent qu'elles procurent une certaine stabilité que les employeurs ont toujours célébrée. En ce qui concerne la stabilité, nous savons que, si les règles du jeu sont claires, que tout le monde est clairement touché et que nous connaissons ces règles, cela crée un environnement plus positif où, selon moi, l'investissement peut être plus prévisible. C'est une chose que nous devrions célébrer en tant que politique publique réussie. C'est ce que je dirais pour répondre à votre question, mais je vais laisser M. Stanford parler des implications économiques.

**M. Stanford :** Merci de la question, sénatrice Burey.

Pour ce qui est de la statistique de 0,04 % que j'ai mentionnée, il s'agissait de la proportion moyenne de jours de travail perdus au cours de la dernière décennie en raison d'arrêts de travail, tant des grèves que des lockouts, ce qui représente un vingt-cinquième de 1 % du temps. Il s'agit d'une baisse de plus de 90 % par rapport aux sommets atteints dans les années 1970, où la proportion la plus élevée de temps de travail perdu a été de 0,5 %, soit un demi de 1 %. Là encore, c'est peu, mais c'est plus de 10 fois plus élevé que ce qui a été observé au cours de la dernière décennie.

Le recul de la syndicalisation dans le secteur privé au Canada au cours de cette période, y compris dans le secteur fédéral, est l'une des principales raisons qui expliquent cela, conjointement avec les contraintes imposées à la capacité des syndicats d'exercer leur pouvoir de négociation. L'une des raisons pour lesquelles la syndicalisation a diminué est l'impression — fautive, à mon avis — que partagent de nombreux travailleurs quant à la capacité d'un syndicat de changer les choses. C'est lié à la capacité des syndicats de se présenter à la table de négociation et de réaliser des progrès pour leurs

**The Chair:** Thank you very much, Professor Stanford.

**Senator Brazeau:** Good morning, gentlemen. I hope you are doing well. I would like to thank you for sharing your insights with us.

Politically speaking, when we get a bill that is passed unanimously, it sends a pretty strong message to the Senate, but we still have to do our due diligence. Having said that, do you have any specific recommendations for this committee to consider to potentially move forward and perhaps add amendments to strengthen the bill? Do you have anything specifically to recommend in that sense?

**Mr. Stanford:** I would echo Professor Smith's suggestion earlier regarding the time frame for its implementation. If we all agree that this is a sensible thing to do, then we should move quickly with the CIRB to try to implement it as quickly as possible. That might be one incremental improvement that the Senate could consider.

**Mr. Smith:** I would echo that issue as something the Senate could recommend. If we all see value in this policy to provide peaceful relationships between employers and unions, that is something we should celebrate and should move quickly on. Thank you.

**Senator Bernard:** Thank you to both our witnesses for being here. I apologize. I missed your opening statements because I was in another meeting. Dr. Stanford, it is great to see you again. It has been some time.

Forgive me if this question has already been asked in some form, but looking at this legislation, one of the things that keeps coming to my mind is the fact that many people from marginalized, equity serving communities often are only able to get into the labour market as replacement workers during lockouts. I have seen this happen repeatedly in my home province of Nova Scotia. How might this legislation impact those types of experiences?

**Mr. Stanford:** Thank you, senator. That is a very thoughtful question.

One of the reasons marginalized or racialized workers might be targeted as replacement workers during strikes is precisely because of their exclusion from more secure and stable jobs. Therefore, they are desperate to take on a job even though they know full well that they are going to have to cross a picket line, which is not pleasant, and the job will not last. Even under

membres. L'incapacité d'exercer des moyens de pression efficaces, lorsque cela est nécessaire... Ce n'est jamais l'objectif, mais, lorsque cela est nécessaire, la capacité...

**La présidente :** Merci beaucoup, monsieur Stanford.

**Le sénateur Brazeau :** Bonjour, messieurs. J'espère que vous allez bien. J'aimerais vous remercier de nous avoir fait part de vos réflexions.

Sur le plan politique, lorsqu'un projet de loi est adopté à l'unanimité, cela envoie un message assez fort au Sénat, mais nous devons quand même faire preuve de diligence raisonnable. Cela dit, avez-vous des recommandations particulières à adresser au comité pour ce qui est d'éventuellement aller de l'avant et ajouter des amendements afin de renforcer le projet de loi? Avez-vous quelque chose de précis à recommander à cet égard?

**M. Stanford :** Je souscris à la suggestion de M. Smith concernant le délai de mise en œuvre. Si nous convenons tous qu'il s'agit d'une chose raisonnable à faire, alors nous devrions agir rapidement avec le CCRI pour tenter de procéder à la mise en œuvre dans les plus brefs délais. Il pourrait s'agir d'une amélioration graduelle que le Sénat pourrait envisager.

**M. Smith :** Je suis d'accord pour dire qu'il s'agit de quelque chose que le Sénat pourrait recommander. Si nous croyons tous que cette politique contribuera à établir des relations pacifiques entre les employeurs et les syndicats, nous devrions nous en réjouir et agir rapidement. Merci.

**La sénatrice Bernard :** Je remercie nos deux témoins d'être ici. Je suis désolée d'avoir manqué vos déclarations préliminaires, mais j'assistais à une autre réunion. Monsieur Stanford, je suis heureuse de vous revoir. Notre dernière rencontre remonte à un certain temps.

Pardonnez-moi si cette question a déjà été posée d'une façon ou d'une autre, mais l'une des choses qui me viennent constamment à l'esprit lorsque j'examine ce projet de loi, c'est le fait que de nombreuses personnes issues de groupes marginalisés et de communautés en quête d'équité ne peuvent souvent entrer sur le marché du travail qu'en tant que travailleurs de remplacement pendant un lockout. J'ai vu cela se produire à maintes reprises dans ma province, la Nouvelle-Écosse. Quelle incidence le projet de loi pourrait-il avoir sur ceux qui se trouvent dans ce genre de situation?

**M. Stanford :** Merci, sénatrice. C'est une question très pertinente.

L'une des raisons pour lesquelles les travailleurs marginalisés ou racisés peuvent être ciblés en tant que travailleurs de remplacement durant les grèves tient précisément au fait qu'ils n'ont pas accès aux emplois plus sûrs et plus stables. Ils sont donc prêts à tout pour travailler, même s'ils savent très bien qu'ils devront traverser une ligne de piquetage — ce qui n'est

existing laws, when the strike is over, the initial workers get their jobs back. In this regard, it is a symptom of their exclusion from the rest of the labour market that this opportunity — which is not much of an opportunity, frankly — is provided to them. I think this points to the necessity of incorporating within an overall collective bargaining regime a strong commitment to equity promotion, including the hiring of racialized workers, women and other disadvantaged groups, through unionized and contract covered workplaces.

**Mr. Smith:** I would agree with that analysis.

**Senator Bernard:** Thank you.

**Senator Dasko:** The topic of replacement workers has come up a few times. I want to dig deeper into where it is permitted to use replacement workers. The term “essential services” has come up. The term “emergency services” has also come up, which is a different term. How are these defined, and what is allowed in these situations in terms of the bill? When are employers permitted to use replacement workers in these situations? I want to make sure I understand what is permitted and what this bill changes. Thank you.

**Mr. Smith:** In all jurisdictions except for Quebec and British Columbia, employers are legally free to use replacement workers. Manitoba is contemplating bringing in similar legislation to what the federal government has introduced, so that would be a third jurisdiction. Anywhere else besides those two provinces, currently, it is legal to do so.

I would argue that replacement workers are not a good barometer to protect the public during disputes. They're not a good indicator of what an essential service is. I'm not familiar with every single instance of this occurring, but when you look comparatively over historical periods at when employers use replacement workers, it is not to protect the health and safety of the public. It is to maintain the productivity to the best of their ability during a private sector or a public sector dispute. Replacement workers are not as well trained as permanent workers. Replacement workers do not have the experience. Arguably, when you use replacement workers, even in sensitive areas where there could be a health and safety issue either to the workers or to the public, you are putting them more at risk because they don't have the training and the expertise that the permanent workforce has.

Essential workers would be part of a bargaining unit or part of management and would continue to work during a legal strike or lockout because they are deemed to be essential and thus

pas agréable — et que l'emploi sera temporaire. Même en vertu des lois existantes, lorsque la grève est terminée, les travailleurs grévistes retrouvent leur emploi. À cet égard, le fait qu'ils se voient offrir cette occasion — qui, bien franchement, n'en est pas vraiment une — est un symptôme de leur exclusion du reste du marché du travail. Je crois que cela met en évidence la nécessité d'intégrer dans un régime général de négociation collective un engagement ferme à l'égard de la promotion de l'équité, ce qui comprend l'embauche de travailleurs racisés, de femmes et de membres d'autres groupes défavorisés dans des milieux de travail syndiqués et couverts par une convention.

**M. Smith :** Je suis d'accord avec cette analyse.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

**La sénatrice Dasko :** La question des travailleurs de remplacement a été soulevée à quelques reprises. Je veux en savoir davantage sur les situations où il est permis de recourir à des travailleurs de remplacement. Le terme « services essentiels » a été mentionné. Il a également été question de « services d'urgence », qui est un terme différent. Comment ces termes sont-ils définis, et que permet le projet de loi dans ces situations? À quel moment les employeurs sont-ils autorisés à recourir à des travailleurs de remplacement dans de telles situations? Je veux m'assurer de comprendre ce qui est permis et ce que le projet de loi change. Merci.

**M. Smith :** Dans toutes les administrations, sauf au Québec et en Colombie-Britannique, les employeurs sont légalement libres de recourir à des travailleurs de remplacement. Le Manitoba envisage de présenter un projet de loi semblable à celui du gouvernement fédéral, de sorte qu'il s'agirait d'une troisième administration. Ailleurs que dans ces deux provinces, il est actuellement légal de le faire.

Je dirais que les travailleurs de remplacement ne sont pas un bon baromètre pour ce qui est de la protection du public durant les conflits. Ils ne sont pas un bon indicateur de ce qu'est un service essentiel. Je ne connais pas tous les cas où cela s'est produit, mais lorsqu'on compare les cas où les employeurs ont eu recours à des travailleurs de remplacement par le passé, on constate que ce n'était pas pour protéger la santé et la sécurité du public. Ils l'ont fait pour maintenir de leur mieux la productivité durant un conflit dans le secteur privé ou le secteur public. Les travailleurs de remplacement ne sont pas aussi bien formés que les travailleurs permanents. Ils n'ont pas l'expérience nécessaire. Il est possible de soutenir que, lorsqu'on fait appel à des travailleurs de remplacement, même dans les secteurs sensibles où il pourrait y avoir un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs ou du public, on les expose à un risque accru, car ils n'ont ni la formation ni l'expertise que possèdent les travailleurs permanents.

Les travailleurs essentiels feraient partie d'une unité de négociation ou de la direction, et ils continueraient de travailler pendant une grève ou un lockout légal parce qu'ils sont

legislatively have to stay on the job. Nurses would be a good example of that. For example, you must have a certain nursing component during a legal nurses' strike to maintain medical services for the public. You wouldn't want to bring in a replacement worker who didn't have the training of a skilled nurse in that situation. That is my understanding. Jim can continue that conversation.

**Mr. Stanford:** Charles is right. The idea of using replacement workers to try to provide emergency or essential service doesn't make any sense. This is why taking the replacement worker issue off the table, as this legislation would do, creates a situation where the two sides can negotiate, with CIRB oversight as needed, regarding what types of services need to be continued. The union can be assured that this isn't a way to break the strike. This is genuinely a way to continue to provide essential services to the public. I think this bill sets the table for a more effective and trustworthy provision of emergency and essential services during work stoppages.

**Senator Dasko:** I have other questions but I'll leave them for now.

**The Chair:** We have another panel coming, so perhaps we should thank the two professors for coming here this morning and sharing their wisdom with us. Thank you very much.

**Mr. Smith:** Thank you.

**Mr. Stanford:** Thank you for having us.

**The Chair:** Colleagues, we are continuing our study of Bill C-58 with our second panel. The minister is joining us in person. Thank you very much, minister, along with your officials. However, senators, the minister has a vote at 10:30, so we will suspend very briefly at that time so he can vote electronically.

Welcome, minister. The minister is accompanied by Mr. Gary Robertson, Senior Assistant Deputy Minister, Policy Dispute Resolution and International Affairs, Labour Program; and Ms. Zia Proulx, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information Directorate, Labour Program. Thank you for joining us today, Minister O'Regan. I invite you to make your opening remarks, five minutes.

considérés comme essentiels et qu'ils doivent donc, selon la loi, demeurer en poste. Les infirmières en seraient un bon exemple. Ainsi, il faudrait un certain volet relatif aux soins infirmiers durant une grève légale d'infirmières afin de maintenir les services médicaux au public. Vous ne voudriez pas recourir à une travailleuse de remplacement n'ayant pas la formation d'une infirmière qualifiée dans une telle situation. C'est ce que je crois comprendre. M. Stanford peut poursuivre à ce sujet.

**M. Stanford :** M. Smith a raison. L'idée de faire appel à des travailleurs de remplacement pour tenter de fournir des services d'urgence ou des services essentiels n'a aucun sens. C'est pourquoi le fait d'écartier l'option du recours à des travailleurs de remplacement, comme le prévoit le projet de loi, crée une situation où les deux parties peuvent négocier, sous la supervision du CCRI au besoin, concernant les types de services qui doivent être maintenus. Le syndicat peut être assuré qu'il ne s'agit pas d'un moyen de briser la grève. Il s'agit véritablement d'une façon de continuer à fournir des services essentiels au public. Je crois que ce projet de loi pave la voie à une prestation plus efficace et plus fiable des services d'urgence et des services essentiels durant les arrêts de travail.

**La sénatrice Dasko :** J'ai d'autres questions, mais je vais m'arrêter ici pour l'instant.

**La présidente :** Nous avons un autre groupe de témoins à entendre, alors peut-être devrions-nous remercier les deux professeurs d'être venus ici ce matin et de nous avoir fait profiter de leur sagesse. Merci beaucoup.

**M. Smith :** Merci.

**M. Stanford :** Merci de nous avoir invités.

**La présidente :** Chers collègues, nous poursuivons notre étude du projet de loi C-58 avec notre deuxième groupe de témoins. Le ministre se joint à nous en personne. Merci beaucoup, monsieur le ministre, et merci également à vos collaborateurs. Cela dit, chers collègues, le ministre doit participer à un vote à 10 h 30, alors nous suspendrons brièvement la séance à ce moment-là afin qu'il puisse voter par voie électronique.

Bienvenue, monsieur le ministre. Vous êtes accompagné de M. Gary Robertson, sous-ministre adjoint principal, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, Programme du travail, et de Mme Zia Proulx, directrice générale, Direction de la Politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux du travail, Programme du travail. Merci d'être des nôtres aujourd'hui, monsieur O'Regan. Je vous invite à faire votre déclaration préliminaire de cinq minutes.

[Translation]

**The Honourable Seamus O'Regan, P.C., M.P., Minister of Labour and Seniors:** Thank you, Madam Chair. The labour movement has been telling us for years that replacement workers are bad and a distraction that prolongs labour disputes. We've listened to them, so we're banning replacement workers.

I've spent a lot of time around the bargaining table over the past two years. It's hard work and sometimes tense, but collective bargaining works. The Federal Mediation and Conciliation Service has resolved 96% of labour disputes without stoppage. That's where the best agreements are reached, agreements that are fair and lasting for both employer and workers.

Sara Nelson, International President of the Association of Flight Attendants, said the following:

Collective bargaining aims to solve problems. Companies that are required to participate generally fare better, because they have had to iron out differences with workers at the bargaining table.

Replacement workers distract from all that; they prolong disputes and they poison workplaces.

With Bill C-58, we will ban replacement workers in federally regulated workplaces. The penalty for violators can reach up to \$100,000 per day. It's a question of stability in free and fair collective bargaining. With Bill C-58, the union and the employer will share equal responsibility. That's what we want.

Take the Port of Quebec. They've been locked out for 18 months — 18 months — and there are replacement workers on site. This is not sustainable. It will poison the workplace for years to come. Collective bargaining takes effort, but it can work and it can work better. We have a business continuity process to ensure that services are delivered during a strike or lockout; it's a truce, an agreement. At present, that truce is not mandatory, and both employers and workers have requested improvements.

Under Bill C-58, the employer and unions will convene and determine what work must continue during a strike or lockout. Clear deadlines are set; the parties will have 15 days to reach an agreement, or the Canada Industrial Relations Board (CIRB) will intervene. This is something that both employers and unions want. It will bring more stability to negotiations.

We believe in collective bargaining. Stability and certainty in our supply chains are essential. I am delighted to answer any questions you may have. Thank you.

[Français]

**L'honorable Seamus O'Regan, c.p., député, ministre du Travail et des Aînés :** Merci, madame la présidente. Le mouvement syndical nous dit depuis des années que les travailleurs de remplacement sont mauvais et qu'ils sont une distraction qui prolonge les conflits de travail. Nous les avons écoutés, donc nous bannissons les travailleurs de remplacement.

J'ai passé beaucoup de temps autour de la table de négociation ces deux dernières années. C'est un travail difficile et parfois tendu, mais les négociations collectives fonctionnent. Le service fédéral de médiation et de conciliation a résolu 96 % des conflits de travail sans interruption. C'est là que sont conclues les meilleures ententes, des accords équitables et durables pour l'employeur et les travailleurs.

Sara Nelson, présidente internationale de l'Association of Flight Attendants, a dit ce qui suit :

La négociation collective vise à résoudre les problèmes. Les entreprises qui doivent y participer s'en tirent généralement mieux, parce qu'elles ont dû aplanir les différends avec les travailleurs à la table de négociation.

Les travailleurs de remplacement distraient de tout cela; ils prolongent les conflits et ils empoisonnent les lieux de travail.

Avec le projet de loi C-58, nous allons interdire les travailleurs de remplacement dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. La pénalité pour les contrevenants peut aller jusqu'à 100 000 \$ par jour. C'est une question de stabilité dans des négociations collectives libres et équitables. Avec le projet de loi C-58, le syndicat et l'employeur auront la même part de responsabilité. C'est ce que l'on veut.

Prenez le port de Québec. Cela fait 18 mois qu'ils sont en lock-out — 18 mois — et il y a des travailleurs de remplacement sur place. Ce n'est pas durable. Cela va empoisonner le lieu de travail pour des années. La négociation collective demande des efforts, mais elle peut fonctionner et elle peut fonctionner mieux. On a un processus de maintien des activités pour qu'il y ait des services livrés pendant une grève ou un lock-out; c'est une trêve, un accord. En ce moment, cette trêve n'est pas obligatoire, et les employeurs et les travailleurs ont demandé des améliorations.

Avec le projet de loi C-58, l'employeur et les syndicats vont se réunir et déterminer le travail qui doit se poursuivre pendant une grève ou un lock-out. On fixe des délais clairs; les parties auront 15 jours pour en arriver à un accord, sinon le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) interviendra. C'est quelque chose que les employeurs et les syndicats souhaitent. Cela apportera plus de stabilité dans les négociations.

Nous croyons en la négociation collective. La stabilité et la certitude dans nos chaînes d'approvisionnement sont essentielles. Je serai ravi de répondre à vos questions. Merci.

[English]

**The Chair:** Thank you very much, minister. We have lots of senators wanting to ask questions, but let me start off with the first.

We have been informed that, between 2012 and 2023, federally regulated employers used replacement workers in 42% of strikes and lockouts. I'm not sure if that figure includes the federal public service and its agencies, but even if it doesn't, we'd like to know why the bill excludes federal public service unions and what the background to that decision is.

**Mr. O'Regan:** I only have responsibility over the code. The public service is a completely different domain that is outside of my authority and outside the Canada Labour Code. So, it simply isn't my domain.

**The Chair:** I see.

**Mr. O'Regan:** Regarding the 42%, I have to be sure we have the correct context, senator. That's 42% of the 4% that the Federal Mediation and Conciliation Service is not able to bring the authorities to agreement. I dare say you'll find a more effective part of the public service than the FMCS. That success rate is enormous. So when you say 42%, the 42% is of the 4%.

**The Chair:** It's still a fairly high number, so therefore we welcome your legislation. It's not criticism.

**Mr. O'Regan:** It is not that I am proud of that, but that is a very big number of a very small number.

**The Chair:** Point taken. That's why you have this legislation, in a way, to bring it even further down.

Colleagues, we will start with questions.

**Senator Cordy:** Thank you very much, minister, for being here bright and early on a Tuesday morning.

When the bill was first tabled, it had 18 months before it would come into effect. That was changed in committee, I guess — I'm not sure where you do it on the House side — to 12 months. We heard testimony this morning from Jim Stanford and Charles Smith that it should be even lower. Their concern is

[Traduction]

**La présidente :** Merci beaucoup, monsieur le ministre. Beaucoup de sénateurs veulent poser des questions, mais permettez-moi de poser la première.

Nous avons été informés du fait que, de 2012 à 2023, les employeurs sous réglementation fédérale ont eu recours à des travailleurs de remplacement dans 42 % des cas de grève et de lock-out. Je ne sais pas si ce chiffre comprend la fonction publique fédérale et ses organismes, mais, même si ce n'est pas le cas, nous aimerions connaître les raisons pour lesquelles le projet de loi exclut les syndicats de la fonction publique fédérale ainsi que les motifs de cette décision.

**M. O'Regan :** Je suis uniquement responsable du code. La fonction publique est un domaine complètement différent qui ne relève ni de mon pouvoir ni du Code canadien du travail. Alors, ce n'est tout simplement pas mon domaine.

**La présidente :** Je vois.

**M. O'Regan :** En ce qui concerne les 42 %, je dois m'assurer de replacer cela dans le bon contexte, madame la sénatrice. Il s'agit de 42 % de la proportion de 4 % des cas pour lesquels le Service fédéral de médiation et de conciliation, ou SFMC, n'est pas en mesure d'amener les autorités à s'entendre. Je doute que vous trouviez un organisme plus efficace que le SFMC au sein de la fonction publique. Ce taux de réussite est énorme. Alors, lorsque vous dites 42 %, il s'agit de 42 % des 4 %.

**La présidente :** C'est quand même assez élevé, alors nous accueillons favorablement votre projet de loi. Ce n'est pas une critique.

**M. O'Regan :** Je ne dis pas que je suis fier de cela, mais il s'agit d'une très grande proportion d'une très petite proportion.

**La présidente :** J'en prends bonne note. C'est pourquoi, en un sens, vous avez présenté ce projet de loi : pour l'abaisser encore plus.

Chers collègues, nous allons passer aux questions.

**La sénatrice Cordy :** Merci beaucoup, monsieur le ministre, d'être ici tôt en ce mardi matin.

Lors du dépôt initial du projet de loi, il fallait 18 mois avant qu'il n'entre en vigueur. Ce délai a été réduit à 12 mois par un comité, je suppose; je ne sais pas comment vous procédez à cet égard du côté de la Chambre. Ce matin, durant leurs témoignages, Jim Stanford et Charles Smith ont dit que le délai



that a change of government might mean — this is coming from the Teamsters Union. The Teamsters Union said that the 12 months:

. . . poses a serious risk to its effectiveness, as it opens the possibility for a future government to repeal the law before it takes effect. Such a scenario would undermine the progress made on this legislation and leave workers vulnerable once again.

I wonder if you could comment. It went from 18 months to 12 months. Could it be reduced further? Is that a legitimate concern that the Teamsters Union has?

**Mr. O'Regan:** I disagree fervently, and I have been fighting this battle since the inception of this legislation.

I listen first and foremost to, again, the FMCS. I also listen to the CIRB in particular. They are enormously credible institutions within the entire federal civil service. When they told me they needed 18 months, that's what I agreed to.

That 18 months is not an arbitrary number. The 18 months is because this is the most fundamental change to collective bargaining that we have seen in I don't know how long, maybe 100 years. You have to understand that, on both sides, both with employers and with unions, you have generations of people who are familiar with the collective bargaining process and who work on a strategic and tactical level that would frankly make me blush with humility. They are tremendously talented people, but there are certain fundamental facts that they have had to deal with. One of them is that replacement workers were always in the game. Now they are not. As somebody who has tried to wrap his head around it, I can't even begin to understand what a fundamental change that is.

It means a couple of things, but first of all, in this legislation, because of the maintenance of activities, a fundamental fact within this legislation is that the CIRB will be a lot busier, and they will need the resources, both financial and manpower. They will also have to retrain everybody who works for them. When they tell me they need 18 months, I take them at their word. When they have a 96% success rate at collective bargaining, they deserve that benefit of the doubt. I appreciate others' concerns, but the last thing that I will do is pass this legislation, which is utterly historic, and then find it doesn't work because the system is gummed up and because we don't have people trained properly. We are making a pact with unions and with employers that this will run smoothly, and the only way it will run smoothly is if our civil service is well prepared to deal with the increased demand and the fundamental change with how they go about things.

devrait être encore plus court. Ils craignent qu'un changement de gouvernement pourrait signifier... Voici ce qu'a déclaré le syndicat des Teamsters. Il a dit que le délai de 12 mois :

[...] représente un risque important à son entrée en vigueur, car un nouveau gouvernement pourrait tout simplement l'annuler avant qu'il ait force de loi. Ce scénario pas si fantastique ramènerait les travailleurs à la case départ, et les laisserait dans la même situation de vulnérabilité que ce projet visait à combattre.

J'aimerais vous entendre à ce sujet. Le délai est passé de 18 mois à 12 mois. Pourrait-il être réduit davantage? La crainte du syndicat des Teamsters est-elle légitime?

**M. O'Regan :** Je ne suis pas d'accord du tout, et je livre cette bataille depuis la présentation du projet de loi.

J'écoute d'abord et avant tout, là encore, le SFMC. J'écoute également le CCRI en particulier. Ce sont des organismes extrêmement crédibles au sein de la fonction publique fédérale. Lorsqu'ils m'ont dit qu'ils avaient besoin de 18 mois, j'ai donné mon accord.

Ce délai de 18 mois n'est pas un choix arbitraire. Il a été fixé parce qu'il s'agit du changement le plus fondamental en matière de négociation collective qui soit survenu depuis je ne sais combien de temps, peut-être 100 ans. Il faut comprendre que, dans les deux camps, tant celui des employeurs que celui des syndicats, il y a des générations de gens qui connaissent très bien le processus de négociation collective et qui évoluent à un niveau stratégique et tactique qui, franchement, me ferait rougir d'humilité. Ce sont des personnes extrêmement talentueuses, mais elles ont dû composer avec certains faits fondamentaux. L'un d'eux est que les travailleurs de remplacement ont toujours fait partie du jeu. Maintenant, ce n'est plus le cas. Ayant moi-même tenté de comprendre cela, je ne peux même pas imaginer à quel point ce changement est fondamental.

Il en découle deux ou trois choses, mais, tout d'abord, comme le projet de loi prévoit le maintien des activités, la réalité est que le CCRI sera beaucoup plus occupé et qu'il aura besoin des ressources, tant financières qu'humaines. Tous ceux qui travaillent pour lui devront également suivre une formation. Lorsque le CCRI me dit qu'il a besoin de 18 mois, je le crois sur parole. Son taux de réussite en matière de négociation collective est de 96 %, de sorte qu'il mérite qu'on lui accorde le bénéfice du doute. Je comprends les préoccupations des autres, mais la dernière chose que je ferai est d'adopter ce projet de loi, qui est tout à fait historique, pour ensuite constater qu'il ne fonctionne pas parce que le système est engorgé et que nous n'avons pas formé adéquatement les gens. Nous nous engageons auprès des syndicats et des employeurs à ce que cela fonctionne bien, et la seule manière d'y arriver est de bien préparer notre fonction publique à faire face à la demande accrue et au changement fondamental qui sera apporté à sa façon de fonctionner.

When they told me eventually, through the resources that we were able to give them, that they could reduce it to 12 months, I agreed, but only if they agreed, and I didn't pressure them to do that either.

**Senator Cordy:** Thank you, minister. This bill certainly is a huge step forward, minister, so thank you for that.

I'm wondering about essential services. My office staff met with telecommunications, and they understand that 9-1-1 would certainly be an essential service, but would the internet be an essential service? I guess I'm wondering, minister, who determines what an essential service would be in the event of a strike.

**Mr. O'Regan:** The government doesn't designate industries as essential, first of all. That's Part I of the code under industrial relations. It does not include a mechanism to make certain that industries are essential. However, it does require that regulated employers and unions continue any activities necessary to protect the public from imminent and serious danger, even though there is a strike or a lockout. We are not considering any changes to this fundamental requirement.

Zia, did you want to add anything on essential services?

**Zia Proulx, Director General, Strategic Policy, Analysis and Workplace Information Directorate, Labour Program, Employment and Social Development Canada:** That's exactly correct, but the parties need to make sure at the beginning, when they negotiate, that in case there's a strike or a lockout, all the services are maintained for the health and safety of Canadians. The code makes sure that the parties do that at the beginning of the process.

**Senator Cordy:** That's helpful. Thank you.

**Senator Seidman:** I will pursue this a little further, if I might. Welcome, minister.

Clause 9(7) of the bill does include an exception to the prohibitions. It says:

. . . if

(a) the services are used solely in order to deal with a situation that presents or could reasonably be expected to present an imminent or serious

(i) threat to the life, health or safety of any person . . . .

And there are two other items listed.

Lorsqu'ils m'ont finalement dit que, grâce aux ressources que nous avons pu leur offrir, le délai pouvait être réduit à 12 mois, j'ai dit que j'étais d'accord, mais seulement s'ils donnaient aussi leur accord, et je n'ai pas fait pression sur eux pour qu'ils le fassent non plus.

**La sénatrice Cordy :** Merci, monsieur le ministre. Ce projet de loi est certainement un énorme pas en avant, alors je vous en remercie.

Je me pose des questions au sujet des services essentiels. Des membres du personnel de mon bureau ont rencontré des responsables des télécommunications, et ils ont cru comprendre que le service 9-1-1 serait assurément considéré comme un service essentiel, mais qu'en est-il d'Internet? Je me demande, monsieur le ministre, qui détermine ce qui constitue un service essentiel en cas de grève.

**M. O'Regan :** Tout d'abord, le gouvernement ne désigne pas les industries comme étant essentielles. Il s'agit de la partie I du code, sous la rubrique touchant les relations du travail. Il n'y a pas de mécanisme permettant de désigner des industries comme étant essentielles. Cependant, il est exigé que les employeurs et les syndicats assujettis à la réglementation maintiennent toute activité nécessaire pour protéger le public contre un danger imminent et grave, même s'il y a une grève ou un lock-out. Nous n'envisageons aucun changement à cette exigence fondamentale.

Madame Proulx, voulez-vous ajouter quelque chose au sujet des services essentiels?

**Zia Proulx, directrice générale, Direction de la Politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux du travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada :** C'est tout à fait exact, mais les parties doivent s'assurer, au début des négociations, que tous les services sont maintenus en cas de grève ou de lock-out afin de protéger la santé et la sécurité des Canadiens. Le code veille à ce que les parties le fassent au début du processus.

**La sénatrice Cordy :** C'est bon à savoir. Merci.

**La sénatrice Seidman :** J'aimerais poursuivre un peu sur ce sujet, si vous le permettez. Bienvenue, monsieur le ministre.

Le paragraphe 9(7) du projet de loi prévoit une exception aux interdictions. Voici ce qu'on y lit :

[...] si, à la fois :

a) il le fait uniquement pour parer à une situation qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou graves suivantes

(i) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne [...]

Et deux autres éléments sont énoncés.

How do you define a “threat to the life, health or safety of any person”? There is no definition. Who defines it? How is it assured to happen in a timely manner? In a sudden crisis — let’s say a fire or floods or something of that nature — how could we suddenly become agile if we had a strike happening? That’s the substance of my question. It has to do with how we define these and how we react in a timely manner.

**Mr. O’Regan:** Gary, I’ll get you to start, and I might finish, if there’s time.

**Gary Robertson, Senior Assistant Deputy Minister Policy, Dispute Resolution and International Affairs, Labour Program, Employment and Social Development Canada:** In the current context, it’s important to know that unions and their employers aren’t obliged to develop a maintenance of activities agreement. They are encouraged to but they are not obliged to, which means that in the current system, you could have that ambiguity and that necessity to intervene on a moment’s notice, which one would argue is unhelpful.

In the proposed legislation, there’s an obligation to establish a maintenance of activity agreement, so to actually think through what might happen in those circumstances — and every industry is different — and then to establish in advance what should be done in those circumstances. We’re envisioning the system to be much more robust and much more able to respond.

I think the thing that’s important to understand is that neither the employer nor the union wants to create a situation where the public is at risk. It doesn’t serve either of their interests. The new system will have them do that before 15 days expires after the notice to bargain. That’s good. If they cannot do that, then they can refer it to the CIRB, who can assist them in that.

**Mr. O’Regan:** Senator, I’ll give you an example. In January 2003, the Telecommunications Workers Union signed an agreement with Telus that stipulated that members would be available 24 hours a day, 7 days a week, during a labour dispute to repair any telecommunications services for police, fire, ambulance, 9-1-1, hospitals and the Coast Guard. That agreement was actually discussed in 2007 at this very committee. Bill C-58 makes those types of arrangements mandatory.

**Senator Seidman:** Are you confident that the CIRB would resolve this kind of an issue in a timely manner?

**Mr. O’Regan:** We are.

Comment définissez-vous l’expression « menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne »? Aucune définition n’est fournie. Qui définit cela? Comment garantir que cela se fera en temps opportun? En cas de crise soudaine, disons un incendie, une inondation ou quelque chose du genre, comment pourrions-nous tout à coup réagir avec souplesse si une grève est en cours? C’est le fond de ma question, qui concerne la façon dont nous définissons cela et dont nous réagissons en temps opportun.

**M. O’Regan :** Gary, je vais vous demander de commencer, et je pourrai peut-être compléter, s’il reste du temps.

**Gary Robertson, sous-ministre adjoint principal, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada :** Il est important de savoir que, à l’heure actuelle, les syndicats et les employeurs ne sont pas tenus de conclure une entente sur le maintien des activités. Ils sont encouragés à le faire, mais ils ne sont pas tenus de le faire, ce qui signifie que, dans le régime en vigueur, il pourrait y avoir cette ambiguïté et cette nécessité d’intervenir à tout moment, ce qui, diront certains, n’est pas utile.

Le projet de loi prévoit l’obligation de conclure une entente sur le maintien des activités, donc de réellement réfléchir à ce qui pourrait se produire dans ces circonstances — et chaque industrie a ses particularités —, puis d’établir à l’avance ce qui devrait être fait dans ces circonstances. Nous envisageons un régime beaucoup plus robuste et beaucoup plus apte à réagir.

Je crois qu’il est important de comprendre que ni l’employeur ni le syndicat ne veulent créer une situation où le public est exposé à un risque. Cela ne sert les intérêts ni de l’un ni de l’autre. Sous le nouveau régime, ils devront faire cela dans les 15 jours suivant la date de l’avis de négociation collective. C’est bien. S’ils n’y arrivent pas, ils peuvent s’adresser au CCRI, qui peut les aider à cet égard.

**M. O’Regan :** Madame la sénatrice, je vais vous donner un exemple. En janvier 2003, le Syndicat des travailleurs en télécommunications a conclu avec Telus une entente selon laquelle, durant un conflit de travail, ses membres seraient disponibles 24 heures sur 24, sept jours sur sept, pour maintenir les services de télécommunications des corps policiers, des services d’incendie et d’ambulance, du service 9-1-1, des hôpitaux et de la Garde côtière. En fait, votre comité lui-même a examiné cette entente en 2007. Le projet de loi C-58 rend obligatoires ces types d’ententes.

**La sénatrice Seidman :** Êtes-vous certain que le CCRI réglerait ce genre de problème en temps opportun?

**M. O’Regan :** Oui.

**Senator Seidman:** I'm just concerned because there is no definition, so it leaves very broad powers about what constitutes a "threat to the life, health or safety of any person." There is no definition that I can find in the legislation.

**Mr. O'Regan:** It's fair to say that we also want the CIRB to have some latitude in making those determinations because there is a whole host of things that may require or deem something to be essential in one part of the country that is not essential in another part of the country. I have a great deal of faith and respect in the CIRB. They have gotten me out of hot water more times in the past two years. They are very nimble, and they understand the country well.

**Senator Seidman:** Thank you.

**Senator Osler:** Thank you, minister and officials, for being here today.

My question is on Bill C-58 and Canadian competitiveness. The Canadian Chamber of Commerce has expressed concerns about Bill C-58 and has written that, "Canada is building a reputation as an unreliable trading partner" and that, "every moment that one of Canada's critical industries is subjected to a work stoppage, Canada loses credibility as a place to do business." The chamber has actually recommended some amendments. Minister, how would you respond to these concerns?

**Mr. O'Regan:** Bill C-58 gives defined timelines under the maintenance of activities agreements to deal with those things that we deem to be essential.

I frankly think that the use of replacement workers is wrong. If the competitiveness of this country relies on them, then we have a much more significant issue. There is something fundamentally wrong with protecting a worker's right to strike, as the Constitution does, and then saying that they sit on their hands while they watch other people go by and do work. The ramifications of that on a workplace, as I said in my opening remarks, can last generations. I've seen it last generations.

For some reason, the onus has always been put on workers in order to find that stability and find that agreement. I defy that. It's on both sides. I dare them at every occasion to find the deal. The deal's on the table. The deal is reachable.

I also find it quite ironic that a lot of people who will probably be viewed as being among the more right-wing end of the

**La sénatrice Seidman :** Je suis simplement préoccupée par le fait qu'il n'y a pas de définition, et que cela confère donc des pouvoirs très larges quant à la désignation de ce qui constitue une « menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne ». Il n'y a pas de définition dans le projet de loi, à ce que je vois.

**M. O'Regan :** Il est juste de dire que nous voulons aussi que le CCRI ait une certaine latitude pour prendre ces décisions, car toutes sortes de facteurs peuvent exiger que l'on considère quelque chose comme étant essentiel dans une partie du pays alors que ce ne l'est pas dans une autre partie du pays. Je fais confiance au CCRI et je le respecte. Il m'a tiré d'embarras plusieurs fois au cours des deux dernières années. Il est très souple, et il comprend bien le pays.

**La sénatrice Seidman :** Merci.

**La sénatrice Osler :** Je remercie le ministre et ses collaborateurs d'être ici aujourd'hui.

Ma question porte sur le projet de loi C-58 et la compétitivité du Canada. La Chambre de commerce du Canada a soulevé des préoccupations au sujet de ce projet de loi. Elle a déclaré que le Canada est en train de se forger une réputation de partenaire commercial imprévisible, et que, chaque fois qu'un arrêt de travail survient dans l'une de nos industries essentielles, il perd de sa crédibilité en tant qu'endroit où faire des affaires. En fait, elle a formulé quelques recommandations d'amendements. Monsieur le ministre, comment réagissez-vous à ces préoccupations?

**M. O'Regan :** Le projet de loi C-58 prévoit des délais précis dans le cadre des ententes sur le maintien des activités pour s'occuper des choses jugées essentielles.

Franchement, je crois que le recours aux travailleurs de remplacement est une mauvaise chose. Si la compétitivité de notre pays dépend d'eux, alors nous avons un problème beaucoup plus grave. Il y a quelque chose de fondamentalement répréhensible dans le fait de protéger le droit de grève des travailleurs prévu par la Constitution et d'affirmer par ailleurs qu'ils restent les bras croisés pendant que d'autres font le travail. Comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, cela peut avoir des répercussions multigénérationnelles sur un lieu de travail. J'en ai été témoin.

Pour une raison quelconque, on a toujours fait porter aux travailleurs le fardeau de trouver cette stabilité et de conclure une entente. Je m'oppose à cela. Cela incombe aux deux parties. Je les mets chaque fois au défi d'en arriver à une entente. L'offre est sur la table. Une entente est possible.

Par ailleurs, je trouve assez paradoxal que beaucoup de gens probablement considérés comme étant situés à la droite de

spectrum and against government and government interference cannot wait for me to intervene in a labour dispute.

The bottom line is that these are responsible parties that are often in charge of essential parts of this country, the supply chains of this country, and we have, in effect, privatized them, rightly, because the market works well and capital works easily. We will draw more investment. I'm a big believer in that. But don't come to me every time that you have a dispute. Settle it. Settle it at the table. It's there to be settled.

I think what some people are unsettled by is that we live in an age right now of a massive labour shortage, and demographically, labour holds quite a bit of sway, and they are asking for more. They'll find it at the table. That's where we need stability. That's lasting stability, not stability on the backs of workers.

**Senator Osler:** Thank you.

**Senator Lankin:** Thank you, minister and officials, for being here. We appreciate it.

I will follow up on Senator Cordy's and Senator Seidman's questions. Senator Seidman and I have spoken and had conversations with the telecommunications sector, one company in particular. You referred to the TELUS agreements on maintenance of activities, and I think that's really helpful.

In the new legislation, we're embedding in the legislation some of the standards around how the CIRB would resolve a dispute about whether something should be maintained or not, and I think everyone, predictably, is thinking about what the new jurisprudence will be that emerges.

In the original bill, you had set out a number of provisions with respect to exceptions to the ban on replacement workers. Through the committee process, clause (c) was added, making reference to transferring people to different locations. You just touched on that when you talked about the CIRB looking at different parts of the country. If it's rural or if it's northern, they would have a different fact base to decide on something, so it's not one size fits all.

There is a request from the telecommunications firm to simply delete that amendment that was added in. Given that it wasn't in the original legislation — I don't know if you've been approached by them or if you've had any conversations within your office — could you give your observations about that amendment and why it was acceptable at the time and how you see this playing out, with the concerns about what the CIRB may

l'échiquier politique et opposés à l'interventionnisme gouvernemental ou au gouvernement proprement dit sont impatients de me voir intervenir dans un conflit de travail.

Au bout du compte, ce sont des parties responsables qui s'occupent souvent de composantes essentielles de notre pays, des chaînes d'approvisionnement de notre pays, et nous avons effectivement privatisé cela, à juste titre, parce que le marché fonctionne bien et que les capitaux fonctionnent facilement. Nous attirerons plus d'investissements. Je le crois fermement. Mais ne venez pas me voir chaque fois que vous avez un conflit. Réglez-le. Réglez-le à la table. Il est là pour être réglé.

Je crois que ce qui perturbe certaines personnes, c'est que nous vivons à une époque de pénurie massive de main-d'œuvre et que, sur le plan démographique, la main-d'œuvre a beaucoup de poids, et elle en demande davantage. Cela se trouve à la table. C'est là que nous avons besoin de stabilité. Une stabilité durable, et non une stabilité acquise sur le dos des travailleurs.

**La sénatrice Osler :** Merci.

**La sénatrice Lankin :** Je remercie le ministre et ses collaborateurs d'être ici. Nous leur en sommes reconnaissants.

Je vais poursuivre dans la même veine que la sénatrice Cordy et la sénatrice Seidman. La sénatrice Seidman et moi avons eu des conversations avec des représentants du secteur des télécommunications, une entreprise en particulier. Vous avez mentionné les ententes sur le maintien des activités de TELUS, et je crois que c'est vraiment utile.

Dans le nouveau projet de loi, nous intégrons certaines normes quant à la façon dont le Conseil canadien des relations industrielles, ou CCRI, réglerait un conflit sur la question de savoir si quelque chose doit être maintenu ou non, et je crois que tout le monde, comme on pouvait s'y attendre, songe à la nouvelle jurisprudence qui en découlera.

Le projet de loi initial refermait un certain nombre de dispositions relatives aux exceptions à l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement. Par suite des travaux du comité, l'alinéa c) a été ajouté, et il est question du fait de transférer des personnes à d'autres endroits. Vous venez d'en parler en disant que le CCRI examinait différentes régions du pays. S'il s'agit d'une région rurale ou du Nord, il s'appuiera sur des faits particuliers pour décider de quelque chose, de sorte qu'il n'y a pas de solution universelle.

L'entreprise de télécommunications demande simplement la suppression de l'amendement qui a été apporté. Comme il ne figurait pas dans le projet de loi original — je ne sais pas s'ils se sont adressés à vous ou si vous avez eu des conversations au sein de votre bureau —, pourriez-vous nous faire part de vos observations au sujet de cet amendement, des raisons pour lesquelles il était acceptable à ce moment-là et de la façon dont

or may not do in the future with respect to ruling on maintenance of activities?

**Mr. O'Regan:** Gary gave me a knowing, nodding look, so I'll go to him and then maybe finish after what he has to say.

**Mr. Robertson:** It's important to note the amendment actually was to address — as I understand it, anyway — the ability to create the environment required for the parties to focus on the table. The key part to your question, I think, is, how does that apply if there is an imminent and serious threat to the health and safety of Canadians or an environmental concern? In those cases, it gets overridden, like any of the rest does. If there's something serious to be dealt with, it would be dealt with.

Another adjustment is that the right of first refusal, if I can call it that, goes to the union members themselves. If there is a need to intervene, they are approached. One would assume that, in most cases, they would, so the situation is resolved. If they don't, then they can go to other workers, whether they are contract workers or whether they are employees from other parts of their organization in other locations, but at the end of the day, anything that needs to be addressed from a serious health and safety or environmental basis would get addressed.

**Senator Lankin:** Thank you.

[Translation]

**Senator Cormier:** Good morning and welcome, minister. I would like to congratulate you on the quality of your French in your opening remarks.

My question is along the same lines as the senator's question about the Canada Industrial Relations Board.

We know the adoption of Bill C-58 will grant the board other responsibilities. For example, section 11 of the bill would require the board to handle complaints of non-compliance with the new rules prohibiting the use of replacement workers within a prescribed period or as soon as possible.

What impact will the passage of Bill C-58 have on the board's workload? Have you assessed whether the board has sufficient resources or needs additional resources to carry out this work?

I'd like to hear from you on this, minister — either you or your officials.

cela se traduira, compte tenu des préoccupations quant à ce que le CCRI pourra ou ne pourra pas faire relativement aux décisions touchant le maintien des activités?

**M. O'Regan :** M. Robertson m'a regardé d'un air entendu et approuvateur, alors je vais lui donner la parole, puis je pourrai peut-être compléter sa réponse.

**M. Robertson :** Il est important de souligner que l'amendement, si j'ai bien compris, visait en fait à renforcer la capacité de créer les conditions requises pour que les parties se concentrent sur la négociation. Je crois que votre question porte essentiellement sur le fait de savoir comment cela s'appliquera en cas de risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé des Canadiens ou de préoccupation environnementale. Dans ces cas-là, ces dispositions sont supplantées, comme toutes les autres. S'il y a quelque chose de grave à régler, on s'en occupera.

Un autre changement est que le droit de premier refus, si je puis dire, est accordé aux membres du syndicat eux-mêmes. S'il faut intervenir, on s'adresse à eux. On peut présumer que, dans la plupart des cas, ils le feront, de sorte que la situation est réglée. S'ils ne le font pas, il est possible de s'adresser à d'autres travailleurs, qu'il s'agisse de contractuels ou d'employés d'autres secteurs de l'organisation dans un autre lieu, mais, au bout du compte, tout problème lié à la santé et à la sécurité ou à l'environnement sera réglé.

**La sénatrice Lankin :** Merci.

[Français]

**Le sénateur Cormier :** Bonjour et bienvenue, monsieur le ministre. Je tiens à vous féliciter pour la qualité du français que vous avez utilisé dans votre allocution.

Ma question est un peu dans la continuité de celle de la sénatrice au sujet du Conseil canadien des relations industrielles.

On sait que l'adoption du projet de loi C-58 va conférer d'autres responsabilités au conseil. Par exemple, l'article 11 du projet de loi exigerait que le conseil traite les plaintes de non-conformité aux nouvelles règles qui interdisent le recours à des travailleurs de remplacement dans un délai prescrit ou dès que possible.

Quel est l'impact de l'adoption du projet de loi C-58 sur la charge de travail du conseil? Avez-vous évalué si le conseil a suffisamment de ressources ou s'il a besoin de ressources supplémentaires pour effectuer ce travail?

J'aimerais vous entendre à ce sujet, monsieur le ministre — vous ou vos officiels.

[English]

**Mr. O'Regan:** Senator, there will be an increased workload on the CIRB. I'm very sensitive to that, which is why I, under a great deal of pressure, insisted on 18 months. I think with some assurance from us that we would have the resources provided, they agreed that they would be ready in 12. It's only when they said that. It's only when they had those assurances. That bit, I can tell you over the course of the past year, has perhaps been the most essential bit. I knew that this would not work unless I received the backing of the Minister of Finance and made sure that we had the resources that they had asked for to make sure that they could train and that they could hire, and perhaps internally reconfigure some of their resources to be able to handle something that I think is fundamentally different.

What you have before you and what you are considering is one of the most groundbreaking pieces of labour legislation that this chamber has ever considered. A ban on replacement workers is something that the labour movement in Canada has been asking for since before Canada, when Lower and Upper Canada and the labour factions that were within them had requested this. This is a fundamental change, and the CIRB feels now, I believe, comfortable. This is still very much a wait-and-see thing, and I think any future labour minister would confront it with the effectiveness and the capacity and the ability of the CIRB and the FMCS and want to make sure that both are there to succeed.

**Senator Cormier:** Will it imply a change in the structure of the CIRB or not?

**Mr. O'Regan:** I wouldn't be able to answer that question. Again, they are separate. I leave that to them. That's not my direction to give. It is my responsibility to ensure that, through all of this, they are well equipped to handle it.

Getting back to the competitiveness of the country, if the CIRB is gummed up because they don't have the resources or the time, that is a serious issue of national competitiveness now in this environment. It is absolutely essential that this government and future governments ensure that they are well equipped to handle this.

[Translation]

**Senator Cormier:** Thank you very much, minister.

[Traduction]

**M. O'Regan :** Monsieur le sénateur, le CCRI va voir sa charge de travail augmenter. Je suis très sensible à cela, et c'est pourquoi, en dépit d'énormes pressions, j'ai insisté pour un délai de 18 mois. Je crois que, lorsqu'il a reçu de notre part l'assurance que les ressources lui seraient fournies, il a donné son accord pour être prêt en 12 mois. C'est seulement à ce moment-là qu'il l'a fait. Seulement lorsqu'il a reçu cette assurance. Je peux vous dire que cet élément a peut-être été le plus crucial de la dernière année. Je savais que cela ne fonctionnerait que si j'obtenais l'appui du ministre des Finances et la certitude de disposer des ressources que le CCRI avait demandées pour s'assurer de pouvoir former et embaucher du personnel, et peut-être reconfigurer certaines de ses ressources à l'interne afin de pouvoir gérer quelque chose qui, selon moi, est fondamentalement différent.

Ce que vous avez devant vous et que vous êtes en train d'examiner est l'un des textes législatifs sur le travail les plus novateurs jamais soumis pour étude au Sénat. L'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement est une revendication du milieu syndical canadien qui est antérieure au Canada lui-même. C'est quelque chose que réclamaient les groupes de travailleurs du Bas-Canada et du Haut-Canada. Il s'agit d'un changement fondamental, et je crois que le CCRI se sent maintenant à l'aise. Il n'en demeure pas moins qu'il faudra attendre de voir, et je crois que tout futur ministre du Travail abordera cela en tenant compte de l'efficacité et de la capacité du CCRI et du SFMC, et qu'il voudra veiller à la réussite de ces deux organismes.

**Le sénateur Cormier :** Est-ce que cela entraînera une modification de la structure du CCRI?

**M. O'Regan :** Je ne pourrais pas répondre à cette question. Là encore, il s'agit d'un organisme indépendant. Je lui laisse le soin d'en décider. Je n'ai pas à lui dire quoi faire. Ma responsabilité, c'est de faire en sorte qu'il soit bien outillé pour passer à travers tout cela.

Pour en revenir à la compétitivité du pays, si le CCRI est paralysé parce qu'il n'a pas les ressources ni le temps nécessaires, cela posera un grave problème de compétitivité nationale dans ce contexte. Il est absolument essentiel que le gouvernement actuel et les gouvernements futurs s'assurent qu'il est bien outillé pour gérer cela.

[Français]

**Le sénateur Cormier :** Merci beaucoup, monsieur le ministre.

[English]

**The Chair:** Minister, are you being called to vote now, or should we carry on and suspend as you are called?

**Mr. O'Regan:** I will just check my time. I would only interrupt these proceedings for democracy.

**The Chair:** We would allow you to do that.

There seems to be no indication that the vote is happening right now, at least from you, minister, so we will use our time.

**Senator Bernard:** Minister, thank you for being here.

I would like to ask about gender-based analysis. I am wondering if a Gender-Based Analysis Plus was conducted regarding the provisions of this bill. I am interested in how the adoption of this bill would impact diverse groups of Canadians, equity-deserving groups. They are my interest. Many of them are typically hired as replacement workers because they are locked out of the regular labour market.

**Mr. O'Regan:** Senator, I'm desperately going through my notes because I do know that a GBA Plus analysis was done.

I think Gary has the details in front of him.

**Mr. Robertson:** It was done, yes.

I would point out that the federally regulated sectors are more male-predominant than many other sectors — if you think about interprovincial or international trucking or some of the others. Just slightly more than 60% are men right now, but we are seeing that changing over time. Similarly, other equity-deserving groups are represented to various degrees. Banking, for example, would have better representation than others. We have factored that in, and we are seeing that, as the environment continues to evolve, this should provide equal benefits to any of the folks who are regulated by the federal jurisdiction.

**Senator Bernard:** Thank you.

I'm also wondering about the connection with the employment equity legislation, which itself is very outdated and waiting for much-needed changes.

**Mr. Robertson:** I'll just defer to the minister for a moment.

[Traduction]

**La présidente :** Monsieur le ministre, êtes-vous appelé à voter maintenant, ou devrions-nous poursuivre et suspendre la séance lorsque vous serez appelé?

**M. O'Regan :** Je vais vérifier le temps qu'il me reste. Je n'interromprais ces délibérations que pour des raisons de démocratie.

**La présidente :** Nous vous permettrions de le faire.

Il semble n'y avoir aucun signe, du moins de votre part, monsieur le ministre, que le vote a lieu en ce moment, alors nous allons utiliser notre temps.

**La sénatrice Bernard :** Monsieur le ministre, merci d'être ici.

J'aimerais poser une question concernant l'analyse comparative entre les sexes. Je me demande si une analyse comparative entre les sexes plus a été réalisée au sujet des dispositions du projet de loi C-58. Je suis curieuse de connaître l'incidence qu'aurait l'adoption du projet de loi sur divers groupes de Canadiens, sur les groupes en quête d'équité. Je m'intéresse à eux. Bon nombre d'entre eux sont généralement embauchés à titre de travailleurs de remplacement parce qu'ils sont exclus du marché du travail ordinaire.

**M. O'Regan :** Madame la sénatrice, je parcours désespérément mes notes parce que je sais qu'une analyse comparative entre les sexes plus a été réalisée.

Je crois que M. Robertson a les détails sous les yeux.

**M. Robertson :** Cela a été fait, oui.

Je souligne que les secteurs sous réglementation fédérale sont davantage à prédominance masculine que de nombreux autres secteurs. Songez par exemple au camionnage interprovincial ou international, ou à certains autres secteurs. La proportion d'hommes est légèrement supérieure à 60 % en ce moment, mais nous observons un changement à cet égard au fil du temps. De même, d'autres groupes en quête d'équité sont représentés à divers degrés. Dans le secteur bancaire, par exemple, ils sont mieux représentés que dans d'autres. Nous avons tenu compte de cela, et nous constatons que, à mesure que l'environnement évolue, cela devrait procurer les mêmes avantages à tous les employés sous réglementation fédérale.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

Je me pose également des questions au sujet du lien avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui est elle-même très désuète et qui doit faire l'objet de modifications fort nécessaires.

**M. Robertson :** Je vais simplement céder la parole au ministre un instant.



**Senator Bernard:** I'm not sure if you heard the question, minister.

**Mr. O'Regan:** No, I apologize. I'm just trying to get democracy working.

**Senator Bernard:** I appreciate that. On the Senate side, we are a bit envious about the fact you can actually vote electronically.

**Mr. O'Regan:** It is marvellous and usually a bit more seamless, but of course, in front of all of you, it has decided to do something I have never seen it do before.

Joe back there will sort it out. My apologies.

**Senator Bernard:** I was asking about the connection between this legislation and the employment equity legislation, which we know is outdated and is, itself, waiting for some much-needed changes.

**Mr. O'Regan:** Yes. I think you know those changes are happening, so I am quite happy about that.

In fact, Dr. Adelle Blackett is currently in Geneva presenting some of her findings. We have already announced that we are willing to make some preliminary steps, and I'm very happy about that. Her work will most definitely be incorporated into this. That's going to be another sweeping change that will affect the federal government and federal public service. But yes, all of that will be incorporated. I'm very proud of that report. She has done tremendous work. It is an incredibly well-written document that I encourage all of you to take the time to read. It's a good read. You don't often find that.

**Senator Bernard:** Many of us are anxiously awaiting the next steps.

**Mr. O'Regan:** Indeed, senator.

**Senator Dasko:** Yes, indeed, many of us are looking forward to that, minister. We will have to have you back —

**Mr. O'Regan:** As a gay man, I'm thrilled with it.

**Senator Dasko:** Terrific.

I am going back to the replacement workers and essential and emergency services, just to clarify one point I am still not clear about. Bill C-58 was amended at committee to stop employers from reassigning existing workers and contractors to different locations. Did I hear you say, Mr. Robertson, that in emergency situations, it can happen that workers can be reassigned? This is to the minister as well. I just want to make sure I understood. This amendment was made at committee, but workers can be relocated?

**La sénatrice Bernard :** Je ne suis pas certaine que vous ayez entendu la question, monsieur le ministre.

**M. O'Regan :** Non, je suis désolé. J'essaie seulement de faire fonctionner la démocratie.

**La sénatrice Bernard :** Je comprends cela. Au Sénat, nous vous envions un peu de pouvoir voter par voie électronique.

**M. O'Regan :** C'est merveilleux et, en général, cela fonctionne de façon un peu plus fluide, mais, bien sûr, devant vous tous, il se passe quelque chose qui ne s'était jamais produit auparavant.

Joe, derrière moi, va régler cela. Mes excuses.

**La sénatrice Bernard :** Ma question portait sur le lien entre ce projet de loi et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui, comme on le sait, est désuète et qui doit elle-même faire l'objet de modifications fort nécessaires.

**M. O'Regan :** Oui. Je crois que vous savez que ces changements sont en cours, alors j'en suis très heureux.

En fait, Mme Adelle Blackett est actuellement à Genève pour présenter certaines de ses conclusions. Nous avons déjà annoncé que nous sommes disposés à prendre des mesures préliminaires, et j'en suis très heureux. Ses travaux seront assurément intégrés à cela. Il s'agira d'un autre changement radical qui touchera le gouvernement fédéral et la fonction publique fédérale. Mais, oui, tout cela sera intégré. Je suis très fier de ce rapport. Elle a fait un travail extraordinaire. Il s'agit d'un document extrêmement bien écrit, et je vous encourage tous à prendre le temps de le lire. C'est une bonne lecture. Ce n'est pas si fréquent.

**La sénatrice Bernard :** Bon nombre d'entre nous attendent avec impatience les prochaines étapes.

**M. O'Regan :** En effet, madame la sénatrice.

**La sénatrice Dasko :** Oui, nous sommes effectivement nombreux à attendre cela avec impatience, monsieur le ministre. Nous devons vous faire revenir...

**M. O'Regan :** En tant qu'homosexuel, j'en suis ravi.

**La sénatrice Dasko :** Formidable.

Je reviens aux travailleurs de remplacement, aux services essentiels et aux services d'urgence, simplement pour clarifier quelque chose que je ne comprends toujours pas. Le comité a modifié le projet de loi C-58 afin d'empêcher les employeurs de réaffecter des travailleurs et des entrepreneurs à différents endroits. Monsieur Robertson, vous ai-je entendu dire qu'il est possible, en situation d'urgence, que des travailleurs puissent être réaffectés? La question s'adresse également au ministre. Je veux seulement m'assurer de bien comprendre. Cette

**Mr. Robertson:** I'll be super clear, because I do appreciate the question.

If it is not related to the health and safety of Canadians or environmental challenges, then they cannot, but if those two factors come into play — one or the other or both — then the system gets overridden. What happens then is there is a staggered approach. The workers from that site have first responsibility to help the employer intervene. If they choose not to, which would be very unusual, then workers from other locations could be brought into play. Again, if it is a health and safety issue, no one wants to be in that game. They want to avoid it. Even if it is serious damage to property or environmental damage, the workers need a location to go back to work after the conflict has been resolved, so it doesn't serve anyone's interest to let something devastating happen.

**Senator Dasko:** For example, would situations of vandalism be included in this?

**Mr. Robertson:** Conceivably. It depends on the severity of it. What I think of most often is this: Imagine an oil spill in a particular circumstance. That creates a danger to the public, and if it is on an employer site, you would also want that to be remediated appropriately because it could cause serious environmental or facility damage.

**Mr. O'Regan:** I think the underlying principle, senator, is that the workplace has to remain intact. The workplace you come back to has to be pretty much as you left it.

**Senator Dasko:** Okay, that answers my question. Thank you.

[Translation]

**Senator Petitclerc:** Thank you for joining us, minister.

[English]

I have a short, specific question. In the context of the workplace changing very fast and access to remote and virtual work, I don't have specific notes but, for instance, in my province, Quebec, there was some sort of a loophole or gap in the law. Replacement workers were found in a remote context, and because of the differences in physical address, they could make it happen. I assume it is, but is this possible gap covered by the bill?

modification a été apportée par le comité, mais les travailleurs peuvent-ils être réaffectés ailleurs?

**M. Robertson :** Je serai très clair, car je comprends la question.

Si la situation n'est pas liée à la santé et à la sécurité des Canadiens ou à des problèmes environnementaux, cela n'est pas possible, mais si ces deux facteurs interviennent — l'un ou l'autre, ou les deux à la fois —, il y a dérogation au régime. Ce qui se passe alors, c'est qu'on adopte une approche échelonnée. Les travailleurs du site en cause ont la responsabilité première de contribuer à l'intervention de l'employeur. S'ils choisissent de ne pas le faire, ce qui serait très inusité, on pourrait faire appel à des travailleurs d'autres endroits. Encore une fois, s'il s'agit d'un problème de santé et de sécurité, personne ne veut jouer à ce jeu. On veut éviter cela. Même s'il s'agit de dommages matériels graves ou de dommages à l'environnement, les travailleurs ont besoin d'un endroit où retourner travailler après la résolution du conflit, de sorte qu'il n'est dans l'intérêt de personne de laisser quelque chose de dévastateur se produire.

**La sénatrice Dasko :** Est-ce qu'un cas de vandalisme, par exemple, serait visé par cela?

**M. Robertson :** C'est concevable. Tout dépend de sa gravité. Voici ce que je pense généralement. Imaginez un déversement de pétrole dans une situation donnée. Cela constitue un danger pour le public et, si cela se produit sur un lieu de travail, vous voudriez également qu'il soit adéquatement remis en état, car cela pourrait causer de graves dommages à l'environnement ou aux installations.

**M. O'Regan :** Je crois que le principe sous-jacent, madame la sénatrice, est que le lieu de travail doit demeurer intact. À votre retour, le lieu de travail doit être à peu près dans l'état où vous l'avez laissé.

**La sénatrice Dasko :** D'accord, cela répond à ma question. Merci.

[Français]

**La sénatrice Petitclerc :** Merci d'être avec nous, monsieur le ministre.

[Traduction]

J'ai une question brève et précise. Dans le contexte de l'évolution très rapide du milieu de travail et de l'accès au travail à distance et virtuel, je n'ai pas de notes précises, mais, par exemple, dans ma province, le Québec, il y avait une sorte d'échappatoire ou de lacune dans la loi. Des travailleurs de remplacement ont été trouvés dans le contexte du travail à distance, et, en raison des différences d'adresse physique, cela a pu se faire. Je présume que c'est le cas, mais cette lacune éventuelle est-elle couverte par le projet de loi?

**Mr. O'Regan:** The bill does apply to remote work. I don't think it would be a 21st-century piece of legislation if it didn't. If you are working for an employer who is subject to Part 1 of the Canada Labour Code and you participate in a legal strike or lockout, then the bill does apply.

This is an issue in Quebec where there is ongoing litigation about whether Quebec's ban on replacement workers does apply to remote work. We have learned a lot from Quebec's and British Columbia's experiences with this. In Quebec, the ban on replacement workers is linked to an employer's establishment, as you know — where the strike or the lockout is taking place. The courts are deciding now whether an establishment includes remote work.

Bill C-58 doesn't use the concept of establishments or anything that is similar to that. Therefore, there is no reason I can think of that it wouldn't apply to remote work. It applies to all work situations, not just those that take place in a traditional workplace. Whether you are a union member working on a train or plane or are in an office or remotely at a desk, then yes, it applies to you.

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

**Senator Burey:** Thank you, minister, for being here, and also your colleagues who came with you. It is not often you get to ask questions of a minister, so I'm going to take my opportunity.

The introduction of Bill C-58 aims to ban the use of replacement workers. You mentioned in your statement, minister, that no government wants to bring in back-to-work legislation. I'm wondering if this bill in front of us is going to impact that. Will this reduce the need to bring forward back-to-work legislation?

For your colleagues, could you comment upon the impacts of this legislation on productivity and unionization?

**Mr. O'Regan:** Bill C-58 specifically does not prevent back-to-work legislation.

If anybody has any doubt about how I feel about back-to-work legislation, I'll remind you of July of last year and how I spent two weeks at the negotiating table to get our ports operating again. I would also take note that, during that entire two-week time during which 32 ports on the West Coast of our country were closed, which affected the national economy, not one political party in the other place — not one — asked me for back-to-work legislation. I think times have changed. Having said that, collective bargaining can be hard work. All of this depends on people being able to reach a deal.

**M. O'Regan :** Le projet de loi s'applique au travail à distance. Je ne crois pas qu'il s'agirait d'une loi du XXI<sup>e</sup> siècle si ce n'était pas le cas. Si vous travaillez pour un employeur visé par la partie 1 du Code canadien du travail et que vous prenez part à une grève ou à un lock-out légal, le projet de loi s'applique.

Il s'agit d'un problème au Québec, où un litige est en cours sur la question de savoir si l'interdiction du Québec visant les travailleurs de remplacement s'applique au travail à distance. Nous avons beaucoup appris des expériences du Québec et de la Colombie-Britannique à cet égard. Au Québec, l'interdiction visant les travailleurs de remplacement est liée à l'établissement d'un employeur, comme vous le savez... l'endroit où la grève ou le lock-out a lieu. Les tribunaux sont en train de décider si un établissement comprend le travail à distance.

Le projet de loi C-58 n'utilise pas la notion d'établissements ni quoi que ce soit de semblable. Par conséquent, je ne vois aucune raison pour laquelle il ne s'appliquerait pas au travail à distance. Il s'applique à toutes les situations de travail, et pas seulement à celles qui se produisent dans un lieu de travail traditionnel. Si vous êtes un membre d'un syndicat qui travaille dans un train ou un avion, dans un bureau ou à distance, alors oui, il s'applique à vous.

**La sénatrice Pettilerc :** Merci beaucoup.

**La sénatrice Burey :** Merci, monsieur le ministre, d'être ici, ainsi que vos collègues qui vous ont accompagné. Il n'est pas souvent possible de poser des questions à un ministre, alors je vais saisir l'occasion.

Le dépôt du projet de loi C-58 vise à interdire le recours aux travailleurs de remplacement. Dans votre déclaration, monsieur le ministre, vous avez mentionné qu'aucun gouvernement ne veut faire adopter de loi de retour au travail. Je me demande si le projet de loi à l'étude aura une incidence sur ce point. Cela réduira-t-il la nécessité de présenter une loi de retour au travail?

Pour vos collègues, pourriez-vous parler des répercussions de cette loi sur la productivité et la syndicalisation?

**M. O'Regan :** Le projet de loi C-58 n'empêche pas précisément l'adoption d'une loi de retour au travail.

Si quelqu'un a le moindre doute sur ce que je pense de la loi de retour au travail, je vous rappellerai juillet de l'année dernière et le fait que j'ai passé deux semaines à la table de négociation pour que nos ports reprennent leurs activités. Je souligne également que, pendant ces deux semaines au cours desquelles 32 ports de la côte Ouest de notre pays ont été fermés, ce qui a eu une incidence sur l'économie nationale, pas un seul parti politique à l'autre endroit, pas un seul, ne m'a demandé une loi de retour au travail. Je crois que les temps ont changé. Cela dit, la négociation collective peut être un travail difficile. Tout cela dépend de la capacité des gens à parvenir à une entente.

Back to your original question, no, Bill C-58 does not specifically prevent back-to-work legislation.

**Senator Burey:** Does it reduce the fact that it would come into place because it is providing stability and a process for collaboration? Do you think it would potentially reduce the need for that?

**Mr. O'Regan:** That is the design and purpose. That is not only the design and purpose but also the outcome that we learned from British Columbia and Quebec, namely, that this increases stability. One thing that I enjoy in all the ministries that I have held is that whenever I can reduce anxiety and increase stability and certainty in this crazy world, I will do it. That's the whole design and purpose.

**Senator Burey:** Thank you, minister.

**The Chair:** Minister, you reminded us about last summer and what was happening in this country. It was indeed a difficult time for many Canadians and employees. If Bill C-58 had been in law last year, would the negotiations have been completed earlier? I'm just posing a hypothetical question.

**Mr. O'Regan:** In this position, it is dangerous for me to be giving you hypothetical answers. I don't know. I would like to think so, but I think there were other factors at play. That's why we currently have an Industrial Inquiry Commission on longshoring disputes at Canada's West Coast ports. I was not satisfied with just finding a deal. Having spent a lot of time staring out of a hotel room, looking out at one of our most important harbours and seeing our ports not working, I spent a lot of time thinking about what was really at play here. I'm happy that the IIC may be able to delve deeper to make sure that these things don't happen again. One of the most jarring things for me was to see newspaper headlines from the 1930s that were exactly the same as the newspaper headlines I would see on my phone. Things hadn't changed much, and things needed to change. I'm hoping that the IIC will be able to delve deeper and find out what we need to do to ensure that no labour minister has to go out there again for two weeks, holding up the country's economy.

**The Chair:** Thank you. I hope your coming summer is not spent looking out hotel windows.

**Mr. O'Regan:** You, me and my husband all agree.

**The Chair:** I hope that we have not gotten in the way of your democratic responsibilities.

Pour en revenir à votre première question, non, le projet de loi C-58 n'empêche pas expressément l'adoption d'une loi de retour au travail.

**La sénatrice Burey :** Cela diminue-t-il les chances que ce soit mis en place parce qu'il offre de la stabilité et un processus de collaboration? Pensez-vous qu'il pourrait en réduire la nécessité?

**M. O'Regan :** C'est l'intention et le but. C'est non seulement l'intention et le but, mais également le résultat que nous avons observé en Colombie-Britannique et au Québec, à savoir que cela accroît la stabilité. Une chose que j'apprécie dans tous les postes de ministre que j'ai occupés, c'est que, chaque fois que je peux réduire l'anxiété et accroître la stabilité et la certitude dans ce monde fou, je le fais. C'est là toute l'intention et tout le but.

**La sénatrice Burey :** Merci, monsieur le ministre.

**La présidente :** Monsieur le ministre, vous nous avez rappelé ce qui s'était passé l'été dernier et ce qui se passait dans ce pays. Cela a effectivement été une période difficile pour de nombreux Canadiens et employés. Si le projet de loi C-58 avait été en vigueur l'an dernier, les négociations auraient-elles pris fin plus tôt? Je pose simplement une question hypothétique.

**M. O'Regan :** Il m'est dangereux dans cette position de vous donner des réponses hypothétiques. Je ne sais pas. J'aimerais le croire, mais je pense qu'il y avait d'autres facteurs en jeu. C'est pourquoi nous avons actuellement une commission d'enquête industrielle sur les conflits touchant le débardage dans les ports de la côte Ouest du Canada. Je n'étais pas satisfait de simplement trouver un accord. Ayant passé beaucoup de temps à regarder par la fenêtre d'une chambre d'hôtel, à regarder l'un de nos ports les plus importants et à voir nos ports ne pas fonctionner, j'ai longuement réfléchi aux facteurs qui étaient vraiment en jeu. Je suis heureux que l'enquêteur désigné soit en mesure d'approfondir la question pour que l'on puisse s'assurer que ces choses ne se reproduisent plus. L'une des choses qui m'ont le plus bouleversé a été de voir des manchettes de journaux des années 1930 qui étaient exactement les mêmes que celles que je voyais sur mon téléphone. Les choses n'avaient pas beaucoup changé, et il fallait qu'elles changent. J'espère que l'enquêteur désigné sera en mesure d'approfondir la question et de découvrir ce que nous devons faire pour nous assurer qu'aucun ministre du Travail n'ait de nouveau à se rendre sur le terrain pendant deux semaines, bloquant ainsi l'économie du pays.

**La présidente :** Merci. J'espère que vous ne passerez pas l'été à regarder par les fenêtres de l'hôtel.

**M. O'Regan :** Mon époux, vous et moi sommes du même avis.

**La présidente :** J'espère que nous n'avons pas entravé vos responsabilités démocratiques.

Colleagues, on your behalf, I wish to thank the minister for taking the time to be with us and answering our questions.

**Mr. O'Regan:** Thank you, kindly.

**The Chair:** Colleagues, we will continue our study of Bill C-58 with Mr. Robertson and Ms. Proulx from Employment and Social Development Canada to further help us examine this bill for the next 30 minutes. We heard today, right before you, from the minister — you were sitting at his side — how pivotal this work is going to be.

Any further questions?

**Senator Cordy:** I feel like I have asked all my questions to the minister and the previous witnesses, but thank you for staying behind to answer further questions.

**Senator Seidman:** We couldn't have a second round with the minister, so how about if we try it with you?

I would like to refer to a briefing note we received from the Federally Regulated Employers – Transportation and Communications, or FETCO. In their briefing to us, in their very concise summary, they make two statements that are rather concerning. They say:

The current government's proposal to introduce legislation banning the use of replacement workers will lead to serious supply chain and service disruptions, and the potential shutdown of the critical infrastructure services that Canadians depend on every day, such as telecommunications (phone, internet, television, radio), mail/shipping (air, truck, train, marine vessel) and transportation (air, land, sea).

They go on to say:

A ban on replacement workers gives small bargaining units (with hundreds of employees), located in large vertically integrated organizations (with thousands of employees), enormous power to shut down the entire organization for extended periods of time (examples include major airlines, marine ports, railways and telecommunications firms). This extraordinary power, in the hands of the few, will affect Canadians who rely on robust supply chains.

We have all lived this. We all understand the economic impact and the impact on Canadians in terms of services that they need. We have all lived it in the ports. I live in Montreal. I understand the Port of Montreal shutdown. We have all lived it for

Chers collègues, en votre nom, je tiens à remercier le ministre d'avoir pris le temps d'être avec nous et d'avoir répondu à nos questions.

**M. O'Regan :** Merci beaucoup.

**La présidente :** Chers collègues, nous allons poursuivre notre étude du projet de loi C-58 avec M. Robertson et Mme Proulx d'Emploi et Développement social Canada, qui nous aideront à nous pencher davantage sur le projet de loi pendant les 30 prochaines minutes. Nous avons entendu aujourd'hui de la part du ministre, qui a comparu juste avant vous — vous étiez assis à ses côtés — à quel point ce travail sera crucial.

Y a-t-il d'autres questions?

**La sénatrice Cordy :** J'ai l'impression d'avoir posé toutes mes questions au ministre et aux témoins précédents, mais je vous remercie d'être restés pour répondre à d'autres questions.

**La sénatrice Seidman :** Nous n'avons pas pu avoir un second tour avec le ministre, alors pourquoi ne pas essayer avec vous?

J'aimerais citer une note d'information que nous avons reçue des Employeurs des transports et communications de régie fédérale, ou ETCOF. Dans le mémoire qu'ils nous ont présenté, dans leur résumé très concis, ils font deux déclarations plutôt préoccupantes. Voici ce qu'ils disent :

La proposition actuelle du gouvernement de présenter un projet de loi visant à interdire le recours à des travailleurs de remplacement entraînera de graves perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des services, et la fermeture éventuelle des services d'infrastructure essentiels sur lesquels les Canadiens comptent chaque jour, comme les télécommunications — téléphone, Internet, télévision, radio —, le courrier et l'expédition — avion, camion, train, navire —, ainsi que le transport — aérien, terrestre, maritime.

Ils disent ensuite ce qui suit :

L'interdiction des travailleurs de remplacement donne aux petites unités de négociation (comptant des centaines d'employés), faisant partie de grandes organisations verticalement intégrées (comptant des milliers d'employés), un énorme pouvoir d'arrêter toute leur organisation pendant de longues périodes (par exemple, les grandes compagnies aériennes, les ports maritimes, les chemins de fer et les entreprises de télécommunications). Ce pouvoir extraordinaire, entre les mains d'une minorité, touchera tous les Canadiens, qui comptent sur des chaînes d'approvisionnement solides.

Nous l'avons tous vécu. Nous comprenons tous les répercussions économiques et les répercussions sur les Canadiens en ce qui a trait aux services dont ils ont besoin. Nous l'avons tous vécu dans les ports. Je vis à Montréal. Je comprends

telecommunications' importance during all kinds of crises in this country. We have all lived it with the airlines, for example, and the railways. I read that and find it disconcerting. Could you help us understand how that isn't the case given Bill C-58?

**Mr. Robertson:** I would start off by saying the system is structured to be in balance. Even if you go back to the 1990s, during the Sims review and the report that he authored, the whole architecture of Part I of the Canada Labour Code is about establishing an appropriate balance. Right now, a number of individual groups could do any of those things that FETCO had articulated in its letter. That's a pre-existing issue. The question is, is the balance right, and if not, how should it be adjusted? The government has basically said that they believe that it should be adjusted differently than had been established in the late 1990s, for all the reasons the minister articulated already.

Is it more or less likely? There will be a transitional period and then a modicum of calm that will follow because things will have fallen into what will become the new balance. A number of areas of the bill will significantly improve things. Again, I would point to the maintenance of activities item, because, again, in the federal jurisdiction, we don't have essential services. To ensure that the parties have established that or gone to the board to get their assistance to establish it will close up a lot of loopholes.

What I will also say, in the event it's helpful, is that by having the discussions required to come to a maintenance of activities agreement, even if the decision is no activities need to be maintained, they've already gone through one structured engagement where they came to an agreement, which one would believe makes it more likely they could replicate on a bigger scale for the more important discussions about whatever it is they are bargaining, whether it is work conditions or salary or whatever it might be.

**Senator Seidman:** In recounting a brief history, FETCO presents a very interesting historical overview of this. They say that legislation banning temporary replacement workers currently exists only in the province of Quebec and that British Columbia does limit the right to use temporary replacement workers but there are broad exceptions. We heard from witnesses today that B.C. does not have the ban on replacement workers who will be transfers from other areas. Only Quebec has that ban. They say that there is no ban on replacement workers in the remaining eight provinces or the three territories, nor does it exist in any U.S. jurisdiction. Getting back to a question asked by one of my colleagues earlier about competitiveness and how

la fermeture du port de Montréal. Nous l'avons tous vécu pour ce qui est de l'importance des télécommunications durant toutes sortes de crises au pays. Nous l'avons tous vécu avec les compagnies aériennes, par exemple, et les chemins de fer. Je lis cela et je trouve cela déconcertant. Pouvez-vous nous aider à comprendre en quoi ce n'est pas le cas, compte tenu du projet de loi C-58?

**M. Robertson :** Je commencerais par dire que le système est structuré de manière à être équilibré. Même si vous remontez aux années 1990, durant l'examen de Sims et le rapport qu'il a rédigé, toute l'architecture de la partie I du Code canadien du travail consiste à établir un bon équilibre. À l'heure actuelle, un certain nombre de groupes individuels pourraient faire l'une ou l'autre des choses qu'ETCOF a expliquées dans sa lettre. Il s'agit d'un problème préexistant. La question est de savoir si l'équilibre est bon et, si ce n'est pas le cas, comment il devrait être ajusté. Le gouvernement a essentiellement déclaré qu'il pensait qu'il devrait être modifié différemment par rapport à ce qui avait été établi à la fin des années 1990, pour toutes les raisons que le ministre a déjà exposées.

Est-ce plus ou moins probable? Il y aura une période de transition, puis un certain calme, parce que la situation se sera stabilisée dans ce qui deviendra le nouvel équilibre. Un certain nombre de dispositions du projet de loi amélioreront considérablement les choses. Je soulignerais de nouveau le point sur le maintien des activités parce que, je le répète, dans les secteurs de compétence fédérale, nous n'avons pas de services essentiels. Le fait de s'assurer que les parties ont établi ces services ou de s'adresser au conseil d'administration afin d'obtenir son aide pour les établir comblera beaucoup de lacunes.

Je dirai également, au cas où cela serait utile, qu'en menant les discussions nécessaires pour en arriver à une entente de maintien des activités, même si la décision est qu'aucune activité n'a besoin d'être maintenue, ils ont déjà eu un engagement structuré qui leur a permis de parvenir à un accord, ce qui porte à croire qu'il est plus probable qu'ils puissent reproduire cela à plus grande échelle dans le cadre des discussions les plus importantes sur ce qu'ils négocient, qu'il s'agisse des conditions de travail, du salaire ou de quoi que ce soit d'autre.

**La sénatrice Seidman :** En retraçant un bref historique, ETCOF présente un aperçu historique très intéressant de la question. Il affirme que la loi interdisant les travailleurs de remplacement temporaires n'existe actuellement qu'au Québec et que la Colombie-Britannique limite le droit de recourir à des travailleurs de remplacement temporaires, mais qu'il y a de larges exceptions. Des témoins nous ont dit aujourd'hui que la Colombie-Britannique n'interdit pas les travailleurs de remplacement qui seront mutés d'autres régions. Seul le Québec a cette interdiction. Ils affirment qu'il n'y a pas d'interdiction visant les travailleurs de remplacement dans les huit autres provinces ou les trois territoires et qu'il n'y en a pas non plus

this would impact the way we are seen by business outside the country, could you comment on that?

**Mr. Robertson:** I do think their articulation is right. Right now, there are only pre-existing bans in B.C. and Quebec. I will point out, though, that Manitoba has tabled a bill, and that bill looks very similar to the federal bill we are discussing today. I think there is a reason for that. I think more jurisdictions are starting to appreciate that things need to shift, and one of the factors that the minister referred to is the scarcity of the workforce. I'll leave that for others to consider.

In terms of actual forward-looking predictions, those are always fraught with peril. What I would say is that both FMCS and the CIRB, which the minister cited in earlier testimony, have really effective tracking systems, and they report regularly on those so it's evident to the public how things are evolving. If something unexpected were to happen, I think it would become apparent pretty quickly. If there is nothing notable, then it is regular life and things go on as expected under the new regime.

Again, I will point out one other thing. I referred to transition versus the more sustained. If you take maintenance of activities — I know that wasn't the focus of your question, but I find it illustrative — if no one's ever had a maintenance of activities agreement before, the first round will be very difficult, working through what needs to be maintained. Once the first maintenance of activity exists, then it becomes very easy. What change would cause you to change it in the second, third or fourth round? If nothing, you just leave it be, and if something did change, then you just talk about that. It is my personal belief that things will get better quickly. It's just the first round transition that might be a little bit bumpy.

[*Translation*]

**Senator Mégie:** The minister said earlier that the board had already resolved 96% of these outstanding files. Could you tell us how the remaining 4% were resolved? In court, by closing down businesses or something along those lines? With the expected increase in such litigation with Bill C-58, do you think you'll be able to maintain the same success rate in resolving cases?

**Mr. Robertson:** Obviously, the rate varies over time. For example, inflation caused a slight adjustment, but for most, the projection is relatively the same or exactly the same as it is now. Yes, it would be apparent over time, but we don't have any information right now that indicates much variation in the future.

dans les États américains. Pour revenir à une question posée plus tôt par l'un de mes collègues au sujet de la compétitivité et de l'incidence que cela aurait sur la façon dont les entreprises à l'extérieur du pays nous perçoivent, pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

**M. Robertson :** Je crois que leurs propos sont corrects. À l'heure actuelle, il y a seulement des interdictions préexistantes en Colombie-Britannique et au Québec. Je souligne cependant que le Manitoba a déposé un projet de loi et que ce projet de loi ressemble beaucoup au projet de loi fédéral dont nous discutons aujourd'hui. Je crois qu'il y a une raison à cela. Je crois que de plus en plus d'administrations commencent à comprendre que les choses doivent changer, et l'un des facteurs que le ministre a mentionnés est la rareté de la main-d'œuvre. Je laisse à d'autres le soin de se pencher sur la question.

En ce qui concerne les prévisions à long terme, elles sont toujours risquées. Ce que je dirais, c'est que le SFMC et le CCRI, que le ministre a cités dans son témoignage plus tôt, ont tous deux des systèmes de suivi vraiment efficaces, et ils font régulièrement rapport à ce sujet, afin que le public puisse voir comment les choses évoluent. Si quelque chose d'inattendu devait se produire, je pense que cela deviendrait apparent assez rapidement. S'il n'y a rien de notable, la vie est alors normale, et les choses se passent comme prévu sous le nouveau régime.

Je vais encore souligner un autre point. J'ai parlé de transition par rapport à des accords plus durables. Si vous prenez le maintien des activités — je sais que ce n'était pas le point de votre question, mais je trouve que c'est un bon exemple —, s'il n'y a jamais eu d'entente de maintien des activités auparavant, la première ronde sera très difficile, car il s'agira de déterminer ce qui doit être maintenu. Une fois que le maintien des activités a été établi, cela devient très facile. Quel changement vous amènerait à le modifier à la deuxième, troisième ou quatrième ronde? S'il n'y en a pas, on le laisse tel quel, et, si quelque chose a changé, alors il suffit d'en parler. Je crois personnellement que les choses s'amélioreront rapidement. C'est seulement la première ronde de transition qui pourrait être un peu difficile.

[*Français*]

**La sénatrice Mégie :** Le ministre a dit tout à l'heure que le conseil avait déjà résolu 96 % de ces dossiers à traiter. Pourriez-vous nous dire comment les 4 % qu'il reste se sont réglés? Devant la cour, en fermant des entreprises ou quelque chose comme ça? Avec la hausse prévue de ces litiges avec le projet de loi C-58, pensez-vous pouvoir conserver le même taux de réussite dans la résolution des dossiers?

**M. Robertson :** Évidemment, le taux varie avec le temps. Par exemple, l'inflation a provoqué un petit ajustement, mais pour la plupart, la projection est relativement la même ou exactement la même que maintenant. Oui, ce serait évident avec le temps, mais nous n'avons pas d'information actuellement qui indique une grande variation dans l'avenir.

**Senator Mégie:** But how will the remaining 4% of cases be resolved? Do you know?

**Mr. Robertson:** As for the 4%, that's interesting. The system's purpose is not to eliminate the possibility of conflict, because it's consistent with the system for that possibility to exist. Establishing a relationship between the two parties and creating a situation where both parties can have the discussion required to determine a better approach for the future, that's what's most important. In most cases, for the 4%, it only takes seven to 10 days to reach a resolution. So it's hard on the economy and the system, but it's not a long-term issue, like the Port of Quebec, to which the minister referred. It's not typical. With this legislation, it probably won't be in the future.

**Senator Mégie:** Thank you.

[English]

**Senator Burey:** Good morning, and thank you for being here.

I wanted to zero in on some of the questions that many of the witnesses brought up. I understand this is part of the process of getting a suite of laws and regulations surrounding stabilizing industrial relations in Canada. We heard from the last panel that there has been an effect in all industrialized countries on decreasing rates of unionization. With your analysis, do you agree with that? Is that factual? How do you think that this bill, maybe not in the short term — I know you don't want hypotheticals, but maybe in the short or long term, maybe if it has more of a widespread use across countries, it could in fact have a better effect in stabilizing unionization? Comment on this unionization and the decrease and what could happen.

**Mr. Robertson:** To start — and I will defer to Ms. Proulx on any additional points — unionization globally is declining. It's declining more in the private sector than the public sector. The public sector still has a much higher level of representation than the private sector. In Canada, in the federally regulated jurisdiction right now, it sits at around 32% roughly. We are not talking about a huge percentage, but it's a significant percentage.

I can't predict with certainty whether this bill would increase, decrease or become neutral, but one would assume that anything that's seen to create a situation where a representative organization could more assist workers on the ground would become more attractive to those workers.

**Ms. Proulx:** I have nothing to add, thank you.

**Senator Burey:** Thank you.

**La sénatrice Mégie :** Mais les 4 % de dossiers qu'il reste, comment se sont-ils résolus? Êtes-vous au courant?

**M. Robertson :** Pour les 4 %, c'est intéressant. Le but du système n'est pas d'éliminer les possibilités d'un conflit, car il est cohérent par rapport au système d'avoir cette éventualité. Établir une relation entre les deux parties et créer une situation où les deux parties peuvent tenir la discussion exigée pour décider d'une meilleure approche pour l'avenir, c'est ce qui est le plus important. Donc, pour les 4 %, dans la plupart des cas, il faut seulement 7 à 10 jours avant d'en arriver à une résolution. C'est donc pénible pour l'économie et le système, mais ce n'est pas une question de longue durée, comme pour le port de Québec, auquel le ministre a fait référence. Ce n'est pas typique. À l'avenir, avec cette loi, ce ne sera probablement pas le cas.

**La sénatrice Mégie :** Merci.

[Traduction]

**La sénatrice Burey :** Bonjour, et merci d'être ici.

Je voulais me concentrer sur certaines des questions que de nombreux témoins ont soulevées. Je comprends que cela fait partie du processus qui mènera à l'adoption de lois et de règlements concernant la stabilisation des relations de travail au Canada. Le dernier groupe de témoins nous a dit que, dans tous les pays industrialisés, il y a eu un effet sur la diminution des taux de syndicalisation. Compte tenu de votre analyse, êtes-vous d'accord avec cela? Est-ce exact? Comment pensez-vous que le projet de loi... peut-être pas à court terme — je sais que vous ne voulez pas d'hypothèses —, mais il se peut qu'à court ou à long terme, sous réserve d'une utilisation plus répandue dans d'autres pays, il pourrait en fait avoir un meilleur effet sur la stabilisation de la syndicalisation? Pouvez-vous nous parler de cette syndicalisation, de la diminution et de ce qui pourrait arriver?

**M. Robertson :** Pour commencer, et je céderai la parole à madame Proulx si elle veut ajouter autre chose, la syndicalisation est en déclin à l'échelle mondiale. Elle diminue davantage dans le secteur privé que dans le secteur public. Le secteur public demeure beaucoup plus syndicalisé que le secteur privé. Au Canada, à l'heure actuelle, dans l'administration assujettie à la réglementation fédérale, le taux de syndicalisation est d'environ 32 %. Il ne s'agit pas d'un pourcentage énorme, mais c'est tout de même important.

Je ne peux pas prédire avec certitude si le projet de loi entraînera une augmentation ou une diminution ou si le niveau syndicalisation restera stable, mais on peut supposer que tout ce qui est perçu comme créant une situation où une organisation syndicale pourrait aider davantage les travailleurs sur le terrain deviendrait plus attrayant pour ces travailleurs.

**Mme Proulx :** Je n'ai rien à ajouter, merci.

**La sénatrice Burey :** Merci.



[Translation]

**Senator Cormier:** From the briefing note we received and the list of federally regulated businesses and workplaces, I see that municipalities in the Yukon, Northwest Territories and Nunavut are also governed by this legislation. Can you explain what discussions were held and what impact Bill C-58 will have on those municipalities, so that we can fully understand its impact on these territories?

**Mr. Robertson:** The impact would be consistent with all other jurisdictions until the territory becomes a province of its own. The federal government assists all these jurisdictions in their industrial relations, and that approach will continue in the future. The same rule thus applies in that jurisdiction, yes.

**Senator Cormier:** I would like to understand the context behind the introduction of this bill. Since I'm not an expert in labour relations in Canada, have labour relations between employers and employees deteriorated to such an extent that there is an urgent need to adopt this bill — which I support, by the way? Is there an economic, political or labour relations context that is currently driving this bill?

**Ms. Proulx:** In terms of the specific context, I'd say there have been numerous labour disputes in recent years, as you may have seen in the news. There were conflicts last summer. The minister mentioned them earlier when answering questions. This is among the commitments previously made by the government. Unions have been asking for this for several years, so it's a long-standing issue. It may be in the forefront more recently, but it goes back several years.

**Senator Cormier:** Thank you. The list of federally regulated businesses and industries includes the entire radio and television broadcasting sector. How should I interpret that? Does the bill affect these sectors?

**Mr. Robertson:** It does to some extent. It's an element that was settled by the government in the Canada Labour Code. Another component was settled through the Status of the Artist Act.

That's another statute that's consistent with Part 1 of the code. The rest is regulated by other jurisdictions.

**Senator Cormier:** Very well, thank you.

[English]

**The Chair:** I have a question to either one of you. I wonder how broadly the ban on replacement workers will be applied. Will it be applied to existing current unionized workers? What

[Français]

**Le sénateur Cormier :** En regardant la note d'information que nous avons reçue et la liste des entreprises et des milieux de travail sous réglementation fédérale, je constate que les municipalités du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont également régies par cette loi. Pouvez-vous nous expliquer quelles ont été les discussions et quels sont les impacts du projet de loi C-58 sur ces municipalités, pour que l'on comprenne bien son impact sur ces territoires?

**M. Robertson :** L'impact serait cohérent avec toutes les autres juridictions jusqu'à ce que le territoire devienne une province propre. Le gouvernement fédéral aide toutes ces juridictions dans leurs relations industrielles et cette approche se poursuivra à l'avenir. Donc, la même règle s'applique dans cette juridiction, oui.

**Le sénateur Cormier :** Pour que je comprenne bien le contexte qui explique le dépôt de ce projet de loi, et puisque je ne suis pas un expert dans les relations de travail au Canada, y a-t-il une dégradation des relations de travail entre employeurs et employés qui fait en sorte qu'il y a une nécessité urgente d'adopter ce projet de loi, auquel j'adhère, par ailleurs? Y a-t-il un contexte économique, politique ou de relations de travail actuellement qui fait en sorte que ce projet de loi est présenté?

**Mme Proulx :** En ce qui a trait au contexte particulier, je dirais qu'il y a eu beaucoup de conflits de travail dans les dernières années, comme vous avez pu le voir dans les actualités. Il y a eu des conflits l'été dernier. Le ministre en a parlé plus tôt en répondant aux questions qui lui ont été posées. Cela fait partie des engagements que le gouvernement avait faits auparavant. Les syndicats faisaient des demandes à cet égard depuis plusieurs années, donc c'est de longue date. C'est peut-être en avant-plan plus récemment, mais cela date de plusieurs années.

**Le sénateur Cormier :** Merci. Dans la liste des entreprises et des industries qui sont sous réglementation fédérale, il y a tout le secteur de la radiodiffusion et de la télédiffusion. Que dois-je comprendre? Ce projet de loi touche-t-il ces secteurs?

**M. Robertson :** Il y touche un peu. C'est un élément qui a été réglé par le gouvernement dans le Code canadien du travail. Il y a une autre composante qui a été réglée au moyen de la Loi sur le statut de l'artiste.

C'est une autre loi qui est cohérente avec la partie 1 du code. Le reste est réglé par les autres juridictions.

**Le sénateur Cormier :** D'accord, merci.

[Traduction]

**La présidente :** J'ai une question pour l'un ou l'autre d'entre vous. Je me demande dans quelle mesure, de façon générale, l'interdiction visant les travailleurs de remplacement sera

about contract or temporary staff at the workplace even if they are not members of the union? Will it apply to them?

**Mr. Robertson:** When the act as envisioned comes into force, it will apply to all federally regulated workers regardless of the conditions. If they are regulated by the federal government, it would apply to them at that point. There wouldn't be any exceptions apart from the ones we talked about with regard to environmental or other serious concerns to the facilities of an organization.

**The Chair:** Thank you for that answer.

**Senator Seidman:** If I look at the briefing note from the Canadian Federation of Independent Business, or CFIB, for example, like Federally Regulated Employers – Transportation and Communications, or FETCO, they have a lot of difficulty with this legislation. They say that there's no evidence that the proposed bill will improve labour relations. They go on to say that in B.C. and Quebec, where similar legislation has been enacted, there have been more work stoppages than most of their counterparts, including the federally regulated sector. They dispute — as does FETCO and other critics — the empirical evidence that suggests that there is no difference in the number and duration of strikes. Do you have empirical evidence that Bill C-58 would not impact the number or duration of strikes? I know we've discussed this in earlier questions to witnesses, but there seems to be a lot of confusion about what the empirical evidence is or isn't.

**Mr. Robertson:** I appreciate the question, and I appreciate the federation's views. It's impossible to have empirical evidence about a future state. I could equally say that there's no empirical evidence to suggest it won't. There is a bit of a debate here about what can or can't happen and what the implications would be.

The minister has articulated why he thinks that this would make sense. As I mentioned earlier, the two organizations closest to industrial relations, the CIRB and the FMCS, both have active tracking systems that they will use to monitor as things proceed, assuming — and it's an assumption — that this becomes law.

I wouldn't have anything further to contribute that I think you would find helpful.

appliquée. Sera-t-elle appliquée aux travailleurs syndiqués actuels? Qu'en est-il des employés contractuels ou temporaires en milieu de travail et qui ne sont pas membres du syndicat? Seront-ils visés?

**M. Robertson :** Lorsque la loi telle qu'elle est envisagée entrera en vigueur, elle s'appliquera à tous les travailleurs relevant de la compétence fédérale, peu importe les conditions. S'ils sont assujettis à la réglementation fédérale, ils seront visés. Il n'y aurait aucune exception, mis à part celles dont nous avons parlé concernant les préoccupations environnementales ou les autres préoccupations importantes touchant les installations d'une organisation.

**La présidente :** Merci de la réponse.

**La sénatrice Seidman :** Selon la note d'information de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, ou FCEI, par exemple, Employeurs des transports et communications de régie fédérale, ou ETCOF, a beaucoup de doutes au sujet de ce texte législatif. Elle affirme qu'aucun élément de preuve ne montre que le projet de loi proposé améliorera les relations de travail. Elle ajoute que, en Colombie-Britannique et au Québec, où des lois semblables ont été adoptées, il y a eu plus d'arrêts de travail que du côté de la plupart de ses homologues, y compris dans le secteur assujetti à la réglementation fédérale. À l'instar d'ETCOF et d'autres critiques, elle conteste les données empiriques qui donnent à penser qu'il n'y a pas de différence entre le nombre et la durée des grèves. Avez-vous des données empiriques du fait que le projet de loi C-58 n'aurait pas d'incidence sur le nombre ou la durée des grèves? Je sais que nous en avons parlé dans le cadre de questions antérieures adressées aux témoins, mais il semble y avoir beaucoup de confusion au sujet de la nature des données empiriques.

**M. Robertson :** Je comprends la question, et je comprends l'opinion de la Fédération. Il est impossible d'avoir des données empiriques sur l'avenir. Je pourrais également dire qu'il n'y a pas de donnée empirique donnant à penser que le contraire se produira. Il y a un certain débat ici au sujet de ce qui peut se produire ou non et en ce qui a trait aux répercussions qui peuvent en découler.

Le ministre a expliqué pourquoi il croit qu'il serait logique de procéder. Comme je l'ai mentionné précédemment, les deux organisations les plus proches en matière de relations industrielles, le CCRI et le SFMC, misent toutes deux sur des systèmes de suivi actifs qu'elles utiliseront pour surveiller la situation, en supposant — et c'est une hypothèse — que le projet de loi soit adopté.

Je n'ai rien d'autre d'utile à ajouter.

**Senator Seidman:** The FETCO quotes the C.D. Howe Institute, which did a study on labour legislation in Canada, and they found that a ban on replacement workers increased both the number and the duration — 10% more and 60% longer strikes.

The C.D. Howe study also saw a strong correlation between the incidence of anti-replacement worker legislation and reduced job investment, which is particularly interesting. The study noted that the removal of the current temporary replacement workers ban would increase employment by 47,000 jobs in B.C. and 80,000 jobs in Quebec. The issue is that there's a decrease in employment or investment because of the negative long-term effect of these bans on the economy.

**Mr. Robertson:** I think it might be helpful to the committee to know that, at the very beginning of our policy work, we did a scan, and there are a number of studies. The one that you cited is one of those, but there are many others. I would say anyone that would look at the series of studies that have been done would say that they are non-determinative for a couple of reasons. One is that the studies were done in provincial jurisdictions, whereas we're talking on a federal level. They are quite different. As I said before, in the provincial jurisdictions, they have essential services, whereas we don't have that. We have something similar with the maintenance of activities, but it's not the same. It's different. The studies were done in other jurisdictions with different rule sets and different conditions of success. Here, as I said, it's something that we're doing federally, and it would apply in a different way. I'm not trying to challenge the study. I think it was a good study, but there are a number of others that are equally good that took different views and had different outcomes.

**Senator Seidman:** As usual with stats, right?

**Mr. Robertson:** Yes, it's both helpful and a bit dangerous

**Senator Seidman:** We understand that.

**Mr. Robertson:** It's helpful and dangerous at the same time.

**Senator Seidman:** Thank you.

**The Chair:** Thank you very much to Mr. Robertson and Ms. Proulx for staying behind and answering some of those essential but unasked questions in the first round.

**La sénatrice Seidman :** L'ETCOF cite l'Institut C.D. Howe, qui a effectué une étude sur le droit du travail au Canada et elle a conclu qu'une interdiction visant les travailleurs de remplacement augmentait le nombre et la durée des arrêts de travail : 10 % d'arrêts de travail de plus qui seront 60 % plus longs.

L'étude de l'Institut C.D. Howe a également révélé une forte corrélation entre l'incidence des lois contre les travailleurs de remplacement et la réduction de l'investissement dans l'emploi, ce qui est particulièrement intéressant. L'étude souligne que l'élimination de l'interdiction actuelle visant les travailleurs de remplacement temporaires créerait de l'emploi pour 47 000 personnes en Colombie-Britannique et 80 000 personnes au Québec. Le problème est qu'il y a une diminution de l'emploi ou de l'investissement découlant de l'effet négatif à long terme sur l'économie associé à de telles interdictions.

**M. Robertson :** Je crois qu'il pourrait être utile pour le comité de savoir que, au tout début de notre travail stratégique, nous avons effectué une analyse et constaté qu'il y a un certain nombre d'études. Celle que vous avez citée en est une, mais il y en a beaucoup d'autres. Je dirais que quiconque examinerait les études qui ont été effectuées dirait qu'elles sont non déterminantes pour deux raisons. D'abord, les études ont été effectuées dans les provinces, tandis que nous parlons d'une initiative à l'échelon fédéral. Les études sont très différentes. Comme je l'ai dit précédemment, les provinces offrent des services essentiels, tandis que nous n'en offrons pas. Nous avons quelque chose de semblable en ce qui concerne le maintien des activités, mais ce n'est pas la même chose. C'est différent. Les études ont été effectuées au sein d'autres administrations ayant des règles et des conditions de réussite différentes. Dans le cas qui nous occupe, comme je l'ai dit, c'est quelque chose que nous faisons au niveau fédéral, et l'application sera différente. Je n'essaie pas de contredire l'étude. Je crois qu'il s'agissait d'une bonne étude, mais il y a un certain nombre d'autres bonnes études qui ont donné lieu à des opinions différentes et à des résultats différents.

**La sénatrice Seidman :** Comme c'est toujours le cas avec les statistiques, n'est-ce pas?

**M. Robertson :** Oui, c'est à la fois utile et un peu dangereux

**La sénatrice Seidman :** Nous comprenons.

**M. Robertson :** C'est utile et dangereux en même temps.

**La sénatrice Seidman :** Merci.

**La présidente :** Merci beaucoup à M. Robertson et à Mme Proulx d'être restés et d'avoir répondu à certaines de ces questions essentielles qui n'avaient pas été posées au premier tour.

We will now hear from the Canada Industrial Relations Board, Ginette Brazeau, Chairperson.

**Ginette Brazeau, Chairperson, Canada Industrial Relations Board:** Good morning, and thank you, Madam Chair and honourable senators, for the invitation to appear before you this morning in your study of Bill C-58.

I intend to speak about the Canada Industrial Relations Board's work and responsibilities and explain the impact that Bill C-58 is likely to have on the board's operations.

[*Translation*]

The Canada Industrial Relations Board is a quasi-judicial tribunal that deals with labour relations or employment-related complaints or applications. We offer mediation to help parties reach a settlement and, if necessary, we adjudicate disputes. The board is made up of a chairperson — myself — five full-time vice-chairs and three part-time vice-chairs.

There are also six members representing employers and employees in equal numbers. The panels assigned to hear and decide cases are made up of a vice-chair and two members. Members may not sit alone to decide disputes.

The board is responsible for the application and interpretation of various laws, including the Status of the Artist Act, the Wage Earner Protection Program Act, and of course, the Canada Labour Code. It should be noted that the code comprises four distinct statutory regimes: Part I, which governs labour relations; Part II, which deals with occupational health and safety; Part III, which concerns minimum labour standards; and Part IV, which deals with the administrative monetary penalty regime.

[*English*]

Traditionally, the board was only responsible for Part 1 of the code, the labour relations aspect. In 2019, amendments were brought to the code that made the board responsible for all parts of the code and, as a result, the board's caseload has doubled since 2019. We went from getting approximately 500 cases a year to, this last fiscal year, about 1,000 cases.

At the time these changes were made in 2019, there was funding identified for the board's new responsibilities. The board's ability to respond effectively and in a timely manner to the disputes that come before us requires sufficiency of funds and the ability and flexibility to swiftly align or realign human and financial resources as the board sees fit to respond appropriately.

Nous allons maintenant entendre la présidente du Conseil canadien des relations industrielles, Ginette Brazeau.

**Ginette Brazeau, présidente, Conseil canadien des relations industrielles :** Bonjour, et merci, madame la présidente et honorables sénateurs, de m'avoir invitée à comparaître devant vous ce matin dans le cadre de votre étude du projet de loi C-58.

J'ai l'intention de parler du travail et des responsabilités du Conseil canadien des relations industrielles et d'expliquer l'incidence probable du projet de loi C-58 sur ses activités.

[*Français*]

Le Conseil canadien des relations industrielles est un tribunal quasi judiciaire qui traite de plaintes ou de demandes portant sur les relations de travail ou sur l'emploi. Nous offrons de la médiation pour aider les parties à trouver un règlement et, au besoin, nous tranchons le litige qui les oppose. Le conseil est constitué d'une présidente — moi-même —, de cinq vice-présidents à temps plein et de trois vice-présidents à temps partiel.

Il y a aussi six membres qui représentent les employeurs et les employés en nombre égal. Les panels qui sont assignés pour entendre et trancher les dossiers sont constitués d'un ou d'une vice-présidente et de deux membres. Les membres ne peuvent pas siéger seuls pour trancher les litiges.

Le conseil est responsable de l'application et de l'interprétation de différentes lois, dont la Loi sur le statut de l'artiste, la Loi sur le Programme de protection des salariés, et bien sûr, le Code canadien du travail. Il faut noter que le code comporte quatre régimes statutaires distincts : la partie I, qui régit les relations de travail, la partie II, qui traite de santé et sécurité au travail, la partie III, qui concerne les normes minimales du travail, ainsi que la partie IV, qui touche le régime de sanctions administratives pécuniaires.

[*Traduction*]

Traditionnellement, le conseil était seulement responsable de la partie 1 du code, qui concerne les relations de travail. En 2019, des modifications ont été apportées au code pour rendre le conseil responsable de toutes les parties du code, et, par conséquent, la charge de travail du conseil a doublé depuis 2019. Nous sommes passés d'environ 500 cas par année à environ 1 000 cas au cours du dernier exercice.

Au moment où ces changements ont été apportés en 2019, des fonds étaient prévus en raison des nouvelles responsabilités du conseil. La capacité du conseil de répondre efficacement et en temps opportun aux différends dont nous sommes saisis exige des fonds suffisants, ainsi que des moyens et de la souplesse nécessaires pour harmoniser ou réaligner rapidement les ressources humaines et financières selon son bon jugement.

I say this, because, if Bill C-58 passes, it will be challenging for the board with its existing structure and resources to deal with complaints of replacement workers on an expedited basis or for the board to address all maintenance of activities matters within 82 days, as provided in the current version of the bill, without further impacting other types of cases that come before the board. It will certainly increase the existing pressures that exist with the current caseload and the resources that we have available.

In order to be prepared to meet the quick turnaround times that are required by the bill, there are two areas that will require attention. The first is resources. The board will need clarity and certainty on the additional resources it will receive to implement the legislation and meet the time requirements that are included in it. I have asked that additional vice-chairs be appointed to the board in order to be able to handle the increased caseload and meet the timelines in the legislation and the expectations of stakeholders. We will also require some additional staff to support these decision makers. The appointment of vice-chairs, who are Governor-in-Council appointments, can be a lengthy process that is led by the Privy Council and involves cabinet ratification. Neither the funding approval process nor the appointment process are within the board's control. However, I do understand that there is work under way to provide additional funding to the board for the purpose of implementing this bill.

The second area that will require time is the establishment of new rules and regulations. The board will need to review its case processing approach and adopt new rules or revise the existing regulations to expedite the types of matters in order to meet the requirements of the legislation. That is, we will have to deal with maintenance of activities matters within 82 days, and we will be expected to determine any complaints related to the use of replacement workers expeditiously, as those complaints would arise during a work stoppage when tensions are high. This will entail an internal review and the development of proposed rules.

We would normally engage in consultations with the board stakeholders on any new rules that are being proposed, and after these consultations, we would then proceed to drafting and adopting the rules and regulations. We want to ensure that there are appropriate communication materials to inform our stakeholders of the new approach or process that is being implemented, and this may include new forms, practice notes, updates to our website and so on.

As you can see, this involves considerable work and several steps. I understand that we will have 12 months from Royal Assent of the bill to do this work and prepare for its coming into

Je dis une telle chose parce que, si le projet de loi C-58 est adopté, il sera difficile pour le conseil, compte tenu de sa structure et de ses ressources actuelles, de traiter rapidement les plaintes concernant les travailleurs de remplacement ou d'aborder toutes les questions liées au maintien des activités dans un délai de 82 jours, comme le prévoit la version actuelle du projet de loi, sans avoir d'incidence sur les autres types d'affaires dont il est saisi. La situation accroîtra certainement les pressions actuelles liées à la charge de travail et aux ressources dont nous disposons à l'heure actuelle.

Afin d'être prêt à respecter les délais d'exécution rapides requis par le projet de loi, il faudra se pencher sur deux aspects. Premièrement, il y a les ressources. Le conseil aura besoin de précisions et de certitude quant aux ressources supplémentaires qu'il recevra pour mettre en œuvre la loi et respecter les exigences temporelles qui ont été établies. J'ai demandé que d'autres vice-présidents soient nommés au conseil afin de pouvoir gérer la charge de travail accrue et respecter les délais établis dans le projet de loi ainsi que les attentes des intervenants. Nous aurons également besoin de personnel supplémentaire pour appuyer ces décideurs. La nomination des vice-présidents, qui sont nommés par décret, peut être un long processus entrepris par le Conseil privé, et le Cabinet doit ratifier les nominations. Ni le processus d'approbation du financement ni le processus de nomination ne relèvent du Conseil. Cependant, je comprends qu'il y a du travail en cours pour fournir des fonds supplémentaires au Conseil afin de mettre en œuvre le projet de loi.

Le second aspect qui exigera du temps est l'établissement de nouvelles règles et de nouveaux règlements. Le conseil devra examiner son approche de traitement des cas et adopter de nouvelles règles, ou encore réviser les règlements actuels pour accélérer le traitement des types de questions afin de satisfaire aux exigences de la loi. Autrement dit, nous devons nous occuper des questions liées au maintien des activités dans un délai de 82 jours, et il sera attendu de nous que nous tranchions rapidement toute plainte liée au recours aux travailleurs de remplacement, puisque ces plaintes seraient déposées durant un arrêt de travail lorsque les tensions sont élevées. Il faudra procéder à un examen interne et élaborer des règles proposées.

Normalement, nous consultons les intervenants du conseil au sujet de toute nouvelle règle proposée, et, après de telles consultations, nous rédigeons et adoptons les règles et les règlements. Nous voulons nous assurer qu'il y a des documents de communication adéquats pour informer nos intervenants de la nouvelle approche ou du nouveau processus qui est mis en œuvre, et cela peut comprendre de nouveaux formulaires, des notes de pratique, des mises à jour de notre site Web et ainsi de suite.

Comme vous pouvez le voir, un tel processus exige beaucoup de travail et compte plusieurs étapes. Je comprends que, à compter du moment où le projet de loi aura obtenu la sanction

force. I am confident that the necessary preparation work can be accomplished within this time frame.

[Translation]

I am pleased to answer any questions the committee members may have.

[English]

**The Chair:** Thank you very much, Ms. Brazeau.

As the minister stated, your agency is pivotal to meeting the aspirations of this legislation, and you have painted in some considerable detail what changes will have to be made, human resources and otherwise. Can you help us understand if this is a roughly 25% addition to your workload or a 50% addition? Is it going to be scale up and then scale down?

**Ms. Brazeau:** Thank you for the question.

It's difficult to predict what the impact will be, but what we know is that when new provisions are introduced into the code, the parties tend to test the provisions and invite the board to pronounce and provide clarity on the provisions through jurisprudence. With that, we expect some increased workload.

The more difficult challenge here is that these cases will need to be dealt with expeditiously, and that means that all our resources will need to be dedicated to these types of complaints while our other caseload will have to take the back seat, for lack of better words. I'm concerned about backlogs accruing if we're not able to deal with the existing caseload because our resources will be focused and dedicated to the maintenance of activities and replacement worker issues, which require the board's quick intervention.

**The Chair:** Do you currently have any backlog?

**Ms. Brazeau:** We were in an unfortunate position last year where there were insufficient funds for us to assign cases to external adjudicators, which is an authority I have under the code to send our cases to private arbitrators. We were in a situation where there were insufficient funds to assign cases and, because of that, we have accrued a small caseload of a number of cases under Part 3 of the code — unjust dismissals, wage recovery matters and those types of cases.

royale, nous aurons 12 mois pour effectuer ce travail et nous préparer à l'entrée en vigueur de la loi. Je suis convaincue que le travail de préparation nécessaire peut être accompli dans ce délai.

[Français]

Je serai heureuse de répondre aux questions des membres du comité. Merci.

[Traduction]

**La présidente :** Merci beaucoup, madame Brazeau.

Comme l'a déclaré le ministre, votre organisation est essentielle pour obtenir les résultats escomptés de cette loi, et vous avez décrit de façon très détaillée les changements qui devront être apportés, sur le plan des ressources humaines et autres. Pouvez-vous nous aider à comprendre s'il s'agit d'un ajout d'environ 25 % à votre charge de travail ou d'un ajout de 50 %? Est-ce qu'il y aura une augmentation, puis une diminution?

**Mme Brazeau :** Merci de la question.

Il est difficile de prévoir l'incidence du projet de loi, mais ce que nous savons, c'est que, lorsque de nouvelles dispositions sont ajoutées au code, les parties ont tendance à les mettre à l'épreuve et à inviter le conseil à se prononcer et à clarifier les dispositions au moyen de la jurisprudence. Cela dit, nous nous attendons à une augmentation de la charge de travail.

Le plus difficile dans ce cas-ci, c'est que ces dossiers devront être réglés rapidement, ce qui signifie que toutes nos ressources devront être consacrées à ce type de plaintes, tandis que notre autre charge de travail devra être reléguée au second plan, si je peux m'exprimer ainsi. Je suis préoccupée par l'accumulation de dossiers si nous ne sommes pas en mesure de composer avec la charge de travail actuelle, puisque nos ressources seront affectées au maintien des activités et aux problèmes liés aux travailleurs de remplacement, des dossiers qui exigeront l'intervention rapide du conseil.

**La présidente :** Avez-vous actuellement un arriéré?

**Mme Brazeau :** Nous étions dans une situation malheureuse l'an dernier, dans la mesure où nous n'avions pas de fonds suffisants pour nous permettre d'attribuer des cas à des arbitres externes; j'ai en effet le pouvoir, en vertu du code, de transférer des dossiers à des arbitres privés. Nous étions dans une situation où il n'y avait pas suffisamment de fonds pour le faire et, pour cette raison, nous avons accumulé un petit arriéré comptant un certain nombre de dossiers en vertu de la partie 3 du code : les congédiements injustes, les questions de recouvrement de salaire et ce genre de cas.

**The Chair:** It is essential for you to receive adequate resources in a predictable, sustained manner so there is no backlog as a result of Bill C-58.

**Ms. Brazeau:** That's correct, and I was pleased to hear the minister this morning say that he was committing to that.

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

**Senator Cordy:** Thank you very much, Ms. Brazeau, for being here. I think it's a lesson in that we sometimes don't always understand what happens when legislation is passed and the effect it can have on other organizations that are around.

What caused the big jump to 1,000 cases a year? Was that a blip, or is it continuing?

**Ms. Brazeau:** As I mentioned in my opening remarks, there were changes in 2019 that expanded our mandate, so we became responsible for adjudicating matters under the health and safety component of the code as well as Part 3, labour standards matters. The expansion of our mandate resulted in additional cases coming to our board that resulted in a doubling of our caseload. That was what we anticipated back in 2019. We certainly foresaw that those changes would have impacted our caseload, and there was funding at that time allocated for that purpose. However, as I mentioned, we were in a situation last year where insufficient funds resulted in our inability to assign cases, and now we're seeing an accrual of cases that are pending and awaiting adjudication.

**Senator Cordy:** Now you have 82 days to get results?

**Ms. Brazeau:** Yes.

**Senator Cordy:** You have 82 days, so that is going to make it even more challenging?

**Ms. Brazeau:** Pardon me, this bill will make it more challenging?

**Senator Cordy:** Yes.

**Ms. Brazeau:** Well, as I said, it's unclear what the actual impact in number of cases will be, but I expect that when those cases come, they will require our focus, attention and our resources.

As Mr. Robertson indicated previously, I think the first round of bargaining, where parties will have to enter into maintenance of activities agreements, the first round of collective bargaining where the parties will have to address that, that will result in a number of cases before the board.

**La présidente :** Il est essentiel que vous receviez des ressources adéquates de façon prévisible et soutenue afin qu'il n'y ait pas d'arriéré découlant du projet de loi C-58.

**Mme Brazeau :** C'est exact, et j'ai été heureuse d'entendre le ministre dire ce matin qu'il s'y engageait.

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

**La sénatrice Cordy :** Merci beaucoup, madame Brazeau, d'être ici. Je crois que c'est une leçon, dans la mesure où, parfois, nous ne comprenons pas toujours ce qui se passe lorsqu'une loi est adoptée ni les répercussions que cela peut avoir sur d'autres organisations en place.

Qu'est-ce qui a causé le grand bond à 1 000 cas par année? Était-ce un léger problème, ou est-ce que la situation perdure?

**Mme Brazeau :** Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration préliminaire, des changements apportés en 2019 ont élargi notre mandat, de sorte que nous devons trancher des dossiers relevant du volet santé et sécurité du Code ainsi que de la partie 3, qui concerne les normes du travail. L'élargissement de notre mandat a donné lieu à la présentation de plus de dossiers à notre Conseil, ce qui a fait doubler notre charge de travail. C'est ce que nous anticipions en 2019. Nous avions assurément prévu que ces changements auraient eu une incidence sur notre charge de travail, et, à ce moment-là, du financement avait été alloué à cette fin. Cependant, comme je l'ai mentionné, nous nous sommes retrouvés l'an dernier dans une situation où nous avons été incapables d'attribuer des cas en raison de l'insuffisance des fonds, et nous constatons maintenant une accumulation de cas en instance et en attente de décision.

**La sénatrice Cordy :** Vous avez maintenant 82 jours pour y arriver?

**Mme Brazeau :** Oui.

**La sénatrice Cordy :** Vous avez 82 jours, alors ce sera encore plus difficile?

**Mme Brazeau :** Excusez-moi, est-ce que ce projet de loi rendra la tâche plus difficile?

**La sénatrice Cordy :** Oui.

**Mme Brazeau :** Eh bien, comme je l'ai dit, il est difficile de savoir quelles seront les répercussions réelles sur le nombre de cas, mais je m'attends à ce que, lorsque ces dossiers arriveront, nous devrions y consacrer notre attention et nos ressources.

Comme M. Robertson l'a mentionné précédemment, je crois que la première ronde de négociations au cours de laquelle les parties devront conclure des ententes de maintien des activités — la première ronde de négociations collectives où les parties devront aborder cette question — donnera lieu à un certain nombre de cas devant le Conseil.

**Senator Seidman:** Thank you for being with us.

There is no question that CIRB plays a really critical role in this legislation. As you may have heard, we have asked some questions about the role of CIRB. There is a certain degree of apprehension about this because CIRB does have a lot of power and discretion.

As I asked the minister, there are no definitions in this legislation about what “threat to life, health or safety of any person” really means, so there you are in a situation. It could be a sudden crisis in any given environment. How can we be assured that the health and safety concerns will be dealt with in a timely way?

**Ms. Brazeau:** Thank you for the question.

To the point about there being no definition, the existing provision in the code relating to maintenance of activities does provide for an interpretation of an immediate and serious danger to the health and safety of the public. That’s already in the code. It was introduced in 1999. The board has, on several occasions, considered that provision and provided an interpretation of what that means in the context of Part I of the code, so there is some existing jurisprudence around what consists of an immediate and serious danger to the health and safety of the public through our case law.

**Senator Seidman:** Excuse me for interrupting you. Could you give us an example of what that would be?

**Ms. Brazeau:** Our board, for example, has considered firefighters at airports to be a service that has to be maintained in accordance with that definition. With the production of medical isotopes back in 2001, the board determined that that had to be maintained. However, it reversed that decision — I want to say in 2011 or 2012 — because the circumstances had changed. There were other options for the creation and production of medical isotopes. It is very fact specific. Those are a few examples of how the board interpreted and what it deemed to be necessary to be maintained during a strike or a lockout.

**Senator Seidman:** I’m going to ask you a theoretical question now. If suddenly there is a strike — or not suddenly. I shouldn’t say “suddenly” because there is a lead-up and discussions about maintenance and service. There is a strike in effect, and then there is some disruption. Let’s say fires. How quickly and timely could CIRB meet under this legislation now with all its restrictions? How quickly could they meet in order to deal with the prohibition of replacement workers in such a situation?

**Ms. Brazeau:** Thank you for that question.

**La sénatrice Seidman :** Merci d’être parmi nous.

Il ne fait aucun doute que le CCRI joue un rôle vraiment essentiel dans ce projet de loi. Comme vous l’avez peut-être entendu, nous avons posé des questions au sujet du rôle du CCRI. Il y a une certaine appréhension à cet égard, puisque le CCRI a un grand pouvoir discrétionnaire.

Comme je l’ai demandé au ministre, l’expression « menace pour la vie, la santé ou la sécurité de quiconque » n’est pas réellement définie dans le projet de loi; vous vous retrouvez donc dans une situation. Il pourrait s’agir d’une crise soudaine dans n’importe quel environnement. Comment pouvons-nous être sûrs que les préoccupations en matière de santé et de sécurité seront dissipées en temps opportun?

**Mme Brazeau :** Merci de la question.

En ce qui concerne l’absence de définition, la disposition actuelle du Code concernant le maintien des activités prévoit une interprétation des risques imminents et graves pour la santé et la sécurité du public. C’est déjà dans le Code. Il a été adopté en 1999. Le Conseil a, à plusieurs reprises, examiné cette disposition et fourni une interprétation de ce qu’elle signifie dans le contexte de la partie I du Code : il y a donc une jurisprudence sur ce qui constitue des risques imminents et graves pour la santé et la sécurité du public dans nos décisions passées.

**La sénatrice Seidman :** Excusez-moi de vous interrompre. Pourriez-vous nous donner un exemple?

**Mme Brazeau :** Notre conseil, par exemple, considère les pompiers dans les aéroports comme un service qui doit être maintenu conformément à cette définition. Dans le cas de la production d’isotopes médicaux, en 2001, le conseil a conclu que la production devait être maintenue. Cependant, elle a infirmé cette décision — en 2011 ou en 2012 — parce que les circonstances avaient changé. Il y avait d’autres possibilités pour produire des isotopes médicaux. Il s’agit de choses très précises. Ce ne sont que quelques exemples de la façon dont le Conseil a interprété la situation et des activités qu’il a jugé essentiel de maintenir durant une grève ou un lock-out.

**La sénatrice Seidman :** Je vais maintenant vous poser une question théorique. Si une grève se déclenche soudainement... ou pas... Je ne devrais pas dire « soudainement » parce qu’il y aura des préparatifs et des discussions au sujet du maintien des activités et des services. Il y a une grève, puis cela entraîne certaines perturbations. Disons qu’il y a des incendies. Avec toutes ses restrictions, le CCRI pourra-t-il se réunir rapidement et en temps opportun au titre de cette loi? À quelle vitesse pourra-t-il se réunir pour se pencher sur la question de l’interdiction des travailleurs de remplacement dans une telle situation?

**Mme Brazeau :** Merci de cette question.



That's exactly what we are examining now in terms of our rules and procedures, to see how we can modify our approach to ensure that we can react quickly, and also what the parties can expect when we get a complaint like that in terms of us intervening and inquiring into the situation.

Not every case is treated the same, even now. We triage the cases that come in, and we certainly react more quickly when we assess that a case requires immediate attention versus another case that may be able to wait for a hearing at a later time.

[*Translation*]

**Senator Cormier:** Thank you, Ms. Brazeau. Earlier today, you and Mr. Robertson mentioned that you had a certain responsibility with regard to the Status of the Artist Act. I'd like to understand your responsibility in this matter. I agree with the objectives of this bill. What impact would Bill C-58 have on the Status of the Artist Act?

**Ms. Brazeau:** Our role regarding the Status of the Artist Act is similar to our role under the Canada Labour Code. Part II of the Status of the Artist Act is largely inspired by Part I of the Canada Labour Code. It is a system of collective bargaining between producers and independent artists to reach an agreement, a collective agreement that manages their relationship. The provisions proposed in Bill C-58 will not be adopted in the Status of the Artist Act. That is an independent regime from the Canada Labour Code, and there are no such provisions in the Status of the Artist Act.

**Senator Cormier:** Will the Canada Industrial Relations Board's work overload caused by the passage of Bill C-58 have an impact on the way you handle cases from the artistic and cultural field?

**Ms. Brazeau:** Actually, in accordance with the Status of the Artist Act, very few files are submitted to us, about one or two per year. We'll be able to manage that workload as we go along, by integrating it into our regular workload. I don't see why this would have a significant impact on Status of the Artist Act files.

**Senator Cormier:** Can you give us an example of cases you're dealing with that come from this sector and are related to status of the artist?

**Ms. Brazeau:** That covers federally regulated producers, such as the National Film Board of Canada and CBC in its production role. Sometimes, the union representing the artists wants to have its industry more clearly defined or expanded. At that point, they

C'est exactement ce que nous examinons en ce moment en ce qui a trait à nos règles et à nos procédures. Nous voulons voir comment nous pouvons modifier notre approche pour nous assurer de réagir rapidement, et également ce à quoi les parties peuvent s'attendre lorsque nous recevons une plainte comme celle-là, c'est-à-dire ce que nous ferons pour intervenir et s'informer sur la situation.

Les cas ne sont pas tous traités de la même façon, même à l'heure actuelle. Nous faisons un tri dans les cas qui nous sont présentés, et nous réagissons certainement plus rapidement lorsque nous évaluons qu'un cas exige une attention immédiate par rapport à un autre cas qui pourrait être traité plus tard.

[*Français*]

**Le sénateur Cormier :** Merci, madame Brazeau. Plus tôt aujourd'hui, M. Robertson et vous avez évoqué le fait que vous aviez une certaine responsabilité en ce qui a trait à la Loi sur le statut de l'artiste. Je voudrais comprendre votre responsabilité en cette matière. J'adhère aux objectifs de ce projet de loi. Quel serait l'impact du projet de loi C-58 par rapport à la Loi sur le statut de l'artiste?

**Mme Brazeau :** Notre rôle concernant la Loi sur le statut de l'artiste est semblable à notre rôle en vertu du Code canadien du travail. La partie II de la Loi sur le statut de l'artiste est inspirée largement de la partie I du Code canadien du travail. Il s'agit donc d'un régime de négociation collective entre les producteurs et les artistes indépendants pour arriver à une entente, une convention collective qui gère leurs relations. Les dispositions proposées dans le projet de loi C-58 ne seront pas adoptées dans la Loi sur le statut de l'artiste. C'est un régime indépendant du Code canadien du travail, et ces dispositions n'existent pas dans la Loi sur le statut de l'artiste.

**Le sénateur Cormier :** Est-ce que la surcharge de travail du Conseil canadien des relations industrielles provoquée par l'adoption du projet de loi C-58 aura un impact sur votre manière de traiter les cas issus du domaine artistique et culturel?

**Mme Brazeau :** Actuellement, conformément à la Loi sur le statut de l'artiste, très peu de dossiers nous sont soumis, soit environ un ou deux par année. On sera capable de gérer cette charge de travail au fur et à mesure en l'intégrant à notre charge de travail habituelle. Je ne vois pas pourquoi cela aurait un impact important sur les dossiers de la Loi sur le statut de l'artiste.

**Le sénateur Cormier :** Pouvez-vous nous donner un exemple de dossiers que vous traitez qui proviennent de ce secteur et sont liés au statut de l'artiste?

**Mme Brazeau :** Cela couvre les producteurs sous réglementation fédérale, comme l'Office national du film du Canada et Radio-Canada dans son rôle de production. Il arrive que l'organisation syndicale qui représente les artistes veuille

submit a request to us, and we have to assess the elements they wish to include, to determine whether this is indeed artist's work and whether it falls within our jurisdiction. This is called the unit or sector review. That's the kind of file we receive.

**Senator Cormier:** I see. Thank you very much for the information.

**Senator Carignan:** My question pertains to the possibility of having certain workers to protect property from destruction. In fact, the goal is to protect the life, health and safety of any person against threat or destruction, against serious deterioration of the employer's property or premises, or against environmental damage to such property or premises.

Federally, there's a great deal of transportation, whether by ship, train or truck. We're talking about the employer's goods, so not necessarily goods transported by the employer, but the customers' goods, in other words. There may be a problem. How will you apply this? Will you use an interpretation whereby these goods, which are under the employer's power and control, become partly the employer's property? The fact remains that should there be gas, explosive components or dangerous products, technically, they don't fall under the exception, because they don't specifically belong to the employer.

**Ms. Brazeau:** Thank you for the question. It's hard for me to state my opinion on that.

**Senator Carignan:** Do you see the same problem I do?

**Ms. Brazeau:** Cases like those could come before the board. We will have to take into consideration the facts and the arguments by both parties on the matter.

I would say, generally, that when an emergency or serious situation like the one you describe arises, the parties usually find a way to agree in order to deal with it. That's part of good labour relations. I'd even say that in federally regulated businesses, labour relations are fully evolved.

In principle, the parties would come together to resolve this type of situation. However, I will avoid weighing in on a specific topic, since these matters could come before the board, and we would have to decide on them.

**Senator Carignan:** If I understand correctly, you are relying on the part beforehand, meaning that the essential elements that are negotiated by the parties are the ones you would evaluate for the agreement. In other words, it's a criterion you use to ensure

faire définir son secteur plus clairement ou élargir son secteur. À ce moment-là, ils font une demande chez nous et on doit évaluer les éléments qu'ils souhaitent inclure, pour déterminer si c'est du travail d'artiste et si cela relève de notre compétence. On appelle cela la révision de l'unité ou du secteur. C'est le genre de dossier que l'on reçoit.

**Le sénateur Cormier :** D'accord. Merci beaucoup pour ces informations.

**Le sénateur Carignan :** Ma question concerne la possibilité d'avoir certains travailleurs pour protéger les biens contre la destruction. En fait, on vise à protéger la vie, la santé et la sécurité de toute personne contre la menace ou la destruction, contre la détérioration grave de biens ou de locaux de l'employeur ou contre les dommages environnementaux visant ces biens ou ces locaux.

En matière fédérale, il y a beaucoup de transport, que ce soit par bateau, par train ou par camion. On parle des biens de l'employeur, donc pas nécessairement les biens qui sont transportés par l'employeur, mais les biens des clients, autrement dit. Il y a peut-être un problème. Comment allez-vous appliquer cela? Est-ce que vous allez faire une interprétation selon laquelle ces biens, qui sont sous le pouvoir et le contrôle de l'employeur, deviennent en partie ses biens? Il reste que s'il y a du gaz, des éléments explosifs ou des produits dangereux, techniquement, ils ne sont pas visés par l'exception, car ils n'appartiennent pas précisément à l'employeur.

**Mme Brazeau :** Merci de la question. C'est difficile pour moi de me prononcer et de donner une opinion.

**Le sénateur Carignan :** Est-ce que vous voyez le même problème que moi?

**Mme Brazeau :** Ces dossiers ou ces causes pourraient se retrouver devant nous. On devra prendre en considération les faits et les arguments des parties sur la question.

Je dirais qu'en général, lorsqu'une situation urgente ou grave comme celle que vous décrivez survient, les parties trouvent un moyen de s'entendre pour traiter de la situation. Cela fait partie des bonnes relations de travail. Je dirais même que, dans les entreprises sous réglementation fédérale, les relations de travail sont matures.

Donc, en principe, les parties s'entendraient pour régler ce genre de situation. Cependant, j'éviterai de me prononcer sur un sujet pointu, parce que ces questions pourraient se retrouver chez nous en litige, et ce sont des questions sur lesquelles il faudrait se prononcer.

**Le sénateur Carignan :** Si je comprends bien, vous vous fiez sur la partie avant, c'est-à-dire que lorsque les parties négocient sur les éléments essentiels, ce sont des éléments que vous évaluez dans le cadre de l'entente. Autrement dit, c'est un critère

that the agreement on essential services takes these concerns into account?

**Ms. Brazeau:** What I can say is that current case law has been developed over the last 20 years on services and activities required to prevent danger to public health and safety. The case law still stands. We will certainly look to it for guidance and continue to apply it, because the definition does not change.

If there are other elements we need to consider, and most likely specific situations, we will develop our interpretation as we go along.

[English]

**The Chair:** Senator Carignan, I'd like to give you more time as critic, but I do have six senators remaining on the list.

**Senator Burey:** Thank you so much for being here and for laying out the complexity of really getting things done.

The first reading of Bill C-58 provided that the coming into force date would be 18 months from Royal Assent. However, amendments adopted by the House of Commons committee changed the coming into force date to 12 months from Royal Assent. We heard from the minister, and you probably heard it too, that they asked you about this 12 month amendment, and you felt you would be able to do it. I would like your assessment of that. What recommendations or observations could this committee make to expedite the process? It seems to be mission-critical to get your vice-chairs, to get the funding and to ramp up. What could we do in this committee in terms of observations that could facilitate that?

**Ms. Brazeau:** Thank you for the question.

I am confident that, within the 12 month period, we will be able to do the work we need to do to ensure we are ready and able to deliver on the mandate that is provided in this bill. As I outlined, we do need to review our regulations and our rules of procedure and make sure we are able to respond quickly when those types of cases will come our way. We have already started the work and the assessment and the brainstorming around some of the things we want to change. That work is under way, and I am confident that, with our team, we'll be ready in 12 months.

What can this committee do to ensure we are well-equipped? I think everyone realizes that the board needs to be appropriately resourced to undertake its work. This will certainly put more pressure on our ability to respond to all the variety of cases that

que vous utilisez pour vous assurer que l'entente sur les services essentiels tient compte de ces préoccupations?

**Mme Brazeau :** Ce que je peux dire, c'est que la jurisprudence qui existe actuellement et qu'on a développée au cours des 20 dernières années sur la question d'un service ou d'une activité nécessaire pour prévenir un danger à la santé et à la sécurité du public... Cette jurisprudence demeure. On va certainement s'en inspirer et continuer de l'appliquer, parce que la définition ne change pas.

S'il y a d'autres éléments sur lesquels on devra se pencher, et probablement dans une situation particulière, on développera notre interprétation au fur et à mesure.

[Traduction]

**La présidente :** Sénateur Carignan, j'aimerais vous donner plus de temps à titre de porte-parole, mais il reste six sénateurs sur la liste.

**La sénatrice Burey :** Merci beaucoup d'être ici et d'avoir expliqué comment il est complexe de vraiment faire avancer les choses.

À la première lecture du projet de loi C-58, le délai d'entrée en vigueur prévu était 18 mois à compter de la sanction royale. Cependant, les modifications adoptées par le comité de la Chambre des communes ont fait passer la date d'entrée en vigueur à 12 mois après la sanction royale. Nous avons entendu le ministre dire — et vous l'avez probablement entendu également — qu'ils vous ont posé des questions au sujet de cette modification à 12 mois et que vous aviez dit pouvoir le faire. J'aimerais savoir ce que vous en pensez. Quelles recommandations ou observations ce comité pourrait-il faire pour accélérer le processus? Il semble être essentiel de recruter vos vice-présidents, d'obtenir le financement et d'accélérer le processus. Que pourrions-nous faire au sein du comité en termes d'observations qui pourraient faciliter le processus?

**Mme Brazeau :** Merci de la question.

Je suis convaincue que, d'ici 12 mois, nous aurons effectué le travail nécessaire pour nous assurer d'être prêts et aptes à exécuter le mandat prévu dans le projet de loi. Comme je l'ai mentionné, nous devons examiner nos règlements et nos règles de procédure et nous assurer de pouvoir réagir rapidement lorsque de tels cas se présenteront. Nous avons déjà commencé le travail et commencé aussi à évaluer le tout et à réfléchir à certaines des choses que nous voulons changer. Ce travail est en cours, et je suis convaincue que notre équipe sera prête dans 12 mois.

Que peut faire le comité pour s'assurer que nous sommes bien outillés? Je crois que tout le monde sait que le Conseil doit disposer des ressources nécessaires pour effectuer son travail. Cela exercera certainement plus de pression sur notre capacité de

come to us. Any support to increase funding to our board is welcome.

**Senator Burey:** Thank you.

**Senator Moodie:** Thank you for being here today.

I want to pursue a little more this question of resources and funding. I keep hearing a theme here in your words, which is, “We’ve talked about it. We need resources. Everyone knows this,” but you don’t seem to have a firm commitment yet to an actual number. Am I correct in hearing that?

**Ms. Brazeau:** There are ongoing discussions with the department to ensure appropriate funding. Processes are in place to approve that funding and transfer it appropriately.

**Senator Moodie:** So it is on the way, you think?

**Ms. Brazeau:** Yes. I am comforted by the fact that there are ongoing discussions around the transfer of funding.

**Senator Moodie:** I’d like to ask another quick question, if I could, because another area is beginning to puzzle me a bit. The new process will require the development between two parties of a maintenance of activity strategy. As you describe it, when it comes to you as a dispute, you are making fact-specific decisions that are made at the time dependent on current existing conditions, and they can change. How much of a challenge will this process be that we are expecting of these parties? We heard earlier that, first off, it might be a bigger challenge, but it sounds like there are other nuances to how effective these agreements will be. They are coming to you, and you are now taking an environmental scan on the situation and changing decisions based on that. That might have guided them initially.

**Ms. Brazeau:** Yes. Thank you for the question.

It’s important to remember that the provision on maintenance of activities exists in the code now. It was introduced in 1999, so the parties have some experience and some knowledge of how the board interprets that provision and their obligations under section 87.4 of the code, which actually is in place now. Many parties have already negotiated agreements on their own. Several have come to the board for interpretations already. The board has case law in place already. All of that remains in place. What changes is they now have an obligation to file that agreement with the board prior to filing a notice of strike or lockout. That will force them to focus on the question. Even if they agree that no services have to be maintained, they have to put that in writing and file it with the board.

répondre à la diversité de cas qui nous sont présentés. Tout soutien visant à accroître le financement de notre Conseil est le bienvenu.

**La sénatrice Burey :** Merci.

**La sénatrice Moodie :** Merci d’être ici aujourd’hui.

J’aimerais revenir sur la question des ressources et du financement. Je vous écoute, et je constate qu’un thème revient : « Nous en avons parlé. Nous avons besoin de ressources. Tout le monde le sait », mais vous ne semblez pas encore avoir d’engagement ferme à l’égard d’un montant réel. Ai-je raison?

**Mme Brazeau :** Des discussions sont en cours avec le ministère pour assurer un financement adéquat. Des processus sont en place pour approuver et transférer adéquatement un tel financement.

**La sénatrice Moodie :** Alors, c’est en route, vous pensez?

**Mme Brazeau :** Oui. Je suis apaisée par le fait qu’il y a des discussions en cours au sujet du transfert de fonds.

**La sénatrice Moodie :** J’aimerais poser une autre question rapidement, si possible, parce qu’il y a un autre sujet qui commence à me laisser un peu perplexe. Le nouveau processus exigera que les deux parties élaborent une stratégie de maintien des activités. Comme vous le décrivez, lorsqu’il y a un différend, vous prenez des décisions fondées sur les faits en fonction des conditions constatées, et les conditions peuvent changer. Dans quelle mesure ce processus sera-t-il difficile pour ces parties? Nous avons entendu plus tôt que, d’abord, il pourrait s’agir d’un plus grand défi, mais il semble qu’il y ait d’autres nuances en ce qui concerne l’efficacité de telles ententes. Les parties s’adressent à vous, et vous effectuez maintenant une analyse de la situation et adaptez vos décisions en conséquence. Une telle démarche aurait peut-être pu les guider au départ.

**Mme Brazeau :** Oui. Merci de la question.

Il est important de se rappeler que la disposition sur le maintien des activités existe déjà dans le Code. Elle a été adoptée en 1999, de sorte que les parties ont une certaine expérience et une certaine connaissance de la façon dont le Conseil interprète cette disposition ainsi qu’une certaine connaissance de leurs obligations au titre de l’article 87.4 du code, qui est actuellement en vigueur. De nombreuses parties ont déjà négocié des ententes par elles-mêmes. Plusieurs se sont déjà adressées au Conseil pour des questions d’interprétation. Le Conseil s’appuie déjà sur une jurisprudence. Tout cela demeure en place. Ce qui change, c’est que les parties ont maintenant l’obligation de déposer l’entente en question auprès du Conseil avant de déposer un avis de grève ou de lock-out. Cela les forcera à se concentrer sur la question. Même si elles conviennent qu’aucun service n’a à être maintenu, elles doivent le consigner par écrit et soumettre le tout au Conseil.

Like any negotiation, the parties will look at that and discuss it and maybe come to an agreement. If not, they'll bring it to us. We have a number of officers on the ground who will intervene and try to mediate that issue with them and try to help them come to that agreement. It is only in those cases where they are not able to reach that agreement, based on past experience and the board's jurisprudence, that it will come for adjudication.

I suspect that in the first round, yes, there will be parties who will want to test the board's interpretation where we've not had the ability or the opportunity to pronounce in a particular sector, for example. I expect that to occur in the first round.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Lankin:** I'll cede my time to Senator Brazeau. Ms. Brazeau just responded on the process issues that I wanted to clarify. Thank you.

[*Translation*]

**Senator Brazeau:** Good morning, and thank you for being with us today. Before I ask my questions, I'd like to say you have a very special name. There aren't many of us.

**Ms. Brazeau:** We're not related.

**Senator Brazeau:** No, we're not. We've never met, so there is no conflict of interest. My question is the following.

You touched on this, but I would like you to expand on it a bit. When the bill is passed, there will be a 12-month period before it is implemented. What specific work will the Canada Industrial Relations Board do to prepare or what strategies will it develop to implement the legislation once it's in force?

**Ms. Brazeau:** Thank you for the question. We've already begun the work. We've started by thinking about the processes we want to change. Right now, when we receive a complaint or application, we immediately ask the parties to provide written submissions and include all relevant documents. The parties have 15 days to do so initially and 10 days for a reply. All that takes around a month. We're looking at whether we want to shorten the deadlines, as well as whether to keep using written submissions or to meet with the parties right off the bat in a hearing or case management conference to quickly deal with important issues.

We are thinking about the approach we want to take. When we decide on an approach, we'll need to revise our rules of procedure. These steps are set out in our rules of procedure and

Comme pour toute négociation, les parties examineront tout ça, en discuteront et pourraient en arriver à une entente. Sinon, elles nous feront part de la situation. Nous avons un certain nombre d'agents sur le terrain qui interviennent et tentent de régler le problème avec elles et de les aider à en arriver à une entente. C'est seulement dans les cas où elles ne sont pas en mesure de conclure d'entente, sur le fondement de l'expérience antérieure et de la jurisprudence du conseil, que l'affaire se rendra en arbitrage.

Je soupçonne que, au premier tour, oui, il y aura des parties qui voudront mettre à l'épreuve l'interprétation du conseil lorsque nous n'aurons pas eu la capacité ou l'occasion de nous prononcer dans un domaine particulier, par exemple. Je m'attends à ce que cela se produise à la première ronde.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Lankin :** Je cède mon temps de parole à la sénatrice Brazeau. Mme Brazeau vient de répondre aux questions concernant le processus que je voulais clarifier. Merci.

[*Français*]

**Le sénateur Brazeau :** Bonjour et merci d'être parmi nous aujourd'hui. Avant de poser ma question, j'aimerais dire que vous avez un nom de famille très spécial. Nous sommes très rares.

**Mme Brazeau :** On n'a aucun lien de parenté.

**Le sénateur Brazeau :** Non, en effet. On ne s'est jamais rencontré, alors il n'y a aucun conflit d'intérêts. Ma question est la suivante.

Vous en avez parlé un peu, mais j'aimerais que vous en disiez un peu plus. Lorsque le projet de loi sera adopté, il y aura une période de 12 mois avant la mise en œuvre. Que fera plus particulièrement le Conseil canadien des relations industrielles pour se préparer en matière de travail ou de stratégie pour assurer la mise en œuvre du projet de loi lorsqu'il sera adopté?

**Mme Brazeau :** Merci de la question. On a déjà commencé le travail. On commence par des réflexions sur les processus d'intervention que l'on veut changer. Par exemple, actuellement, lorsqu'on reçoit une plainte ou une demande, on demande tout de suite aux parties de nous faire des observations écrites avec tous les documents pertinents. Les parties ont 15 jours pour le faire dans un premier temps et 10 jours pour une réplique. Tout cela prend au total une trentaine de jours, ou un mois. On regarde donc si l'on souhaite raccourcir ces délais, si l'on veut continuer de procéder par observation écrite ou si l'on préfère dès le départ rencontrer les parties en audience ou en gestion d'affaires pour traiter rapidement des questions importantes.

On se pose ce genre de questions sur l'approche que l'on veut prendre. Lorsqu'on aura décidé d'une approche, il faudra réviser nos règles de procédure, car ces étapes sont inscrites dans des

regulations. We then need to revise the rules, a process that involves drafting work and approval by all members of the board. We also have to prepare the stakeholders who appear before us.

We will notify, meet with, and consult the stakeholders. Based on the consultations, we will produce a report about the procedure we are recommending. Then we will put all that in place, including communications, and practice notes to guide the stakeholders who come to us and let them know what they can expect regarding these matters. We will also update our website. As you see, there is a communication component.

**Senator Brazeau:** Do you think you'll be ready when the bill is implemented and you begin receiving applications?

**Ms. Brazeau:** Yes. As I said, we've already started thinking about it. We have also consulted our counterparts at the Administrative Labour Tribunal about replacement workers to see which approach they adopted to deal with these matters. We are already considering these things and identifying potential solutions. The next step will be internal and external consultations to set up a specific path for moving forward.

**Senator Brazeau:** Thank you.

**Senator Mégie:** Thank you for being here, Ms. Brazeau.

What were the impacts on the provincial boards in Quebec and British Columbia when they implemented similar legislation?

**Ms. Brazeau:** Thank you for the question. We learned from our provincial counterparts that it is important to act quickly when it comes to replacement workers. As I mentioned in my opening remarks, it is a time when the working environment is tense, and the workplace and relations are strained. Therefore, it's important to act quickly to resolve the matter.

In terms of essential services, from what I understand from our colleagues, a lot of work needs to be done beforehand to avoid a whole array of questions when the applications come in. One option is to make a summary of each sector that has questions about essential services. That way, we would be able to understand the workplace and related issues, and do as much work as possible beforehand. We need to avoid waiting until the applications come in to deal with these questions, since at that point we would have very little time to respond.

règles de procédure et dans nos règlements. Il faudra ensuite procéder à une révision de ces règles, ce qui exige une démarche de rédaction et d'approbation par tous les membres du conseil, ainsi qu'une préparation des intervenants qui comparaissent devant nous.

Nous informons ces intervenants, nous les rencontrons et nous les consultons. Il s'agit d'une période de consultation qui permettra de produire un rapport concernant la procédure que l'on voudra suggérer. Ensuite, on mettra tout cela en place, notamment les éléments de communication, avec des notes de pratiques pour guider les intervenants qui viendront chez nous et pour les informer de ce à quoi ils peuvent s'attendre sur ces questions, puis on mettra nos sites à jour. Il existe donc également un élément de communication.

**Le sénateur Brazeau :** Croyez-vous que vous serez prêts pour la mise en œuvre du projet de loi et pour recevoir les demandes?

**Mme Brazeau :** Oui. Comme je disais, les réflexions sont déjà commencées. On a également consulté nos collègues du Tribunal administratif du travail en ce qui a trait aux travailleurs de remplacement pour voir quelle est l'approche qu'ils ont adoptée pour traiter de ces questions, donc on est déjà en période de réflexion et on identifie des pistes de solution. La prochaine étape sera de consulter à l'externe et à l'interne pour mettre en place une voie précise pour aller de l'avant.

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

**La sénatrice Mégie :** Merci d'être avec nous, madame Brazeau.

Quel impact a-t-on déjà observé, dans les conseils provinciaux du Québec et de la Colombie-Britannique, lors de l'application d'une loi semblable à celle-ci?

**Mme Brazeau :** Merci de la question. Pour ce qui est des travailleurs de remplacement, on a appris de nos collègues provinciaux qu'il est important d'intervenir rapidement. En effet, comme je le mentionnais dans mon allocution d'ouverture, c'est une période où l'environnement de travail est lourd, où le lieu et les relations sont tendus, donc il faut intervenir rapidement pour régler la question.

En ce qui a trait aux services essentiels, selon ce que j'ai compris de nos collègues, il faut faire beaucoup de travail en amont afin d'éviter une panoplie de questions lorsque les demandes nous arrivent. On pourrait, par exemple, faire des sommaires des différents secteurs qui auraient des questions sur les services essentiels, pour être en mesure de bien comprendre le milieu et les enjeux qui y sont liés et faire le plus possible ce travail en amont. Il faudrait éviter d'attendre que les demandes arrivent pour traiter ces questions, car on aurait très peu de temps pour y répondre à ce moment-là.

**Senator Mégie:** Thank you.

[English]

**The Chair:** Ms. Brazeau, you talked about upstream work. Earlier on, you talked about the necessity of having new vice-chairs appointed, assuming that this legislation comes into force by this time next year. In an ideal world, how soon would you want your new vice-chairs to be appointed?

**Ms. Brazeau:** If we want the new vice-chairs to be ready and able to take on these new cases, it would be ideal to have them six months prior to coming into force so that we have time to train them and inform them and make sure they are well versed in the legislation. In an ideal world, six months prior would be ideal.

**The Chair:** Sadly, the Governor-in-Council doesn't seem to live in our ideal world, in many situations.

**Ms. Brazeau:** It is possible.

**The Chair:** Thank you so much for sharing an inside look on your important agency. We wish you the best. Thank you for helping to clarify our questions.

Colleagues, we will adjourn until 3 o'clock, when we will sit again.

(The committee adjourned.)

**La sénatrice Mégie :** Merci beaucoup.

[Traduction]

**La présidente :** Madame Brazeau, vous avez parlé du travail en amont. Plus tôt, vous avez parlé du besoin de nommer de nouveaux vice-présidents, en supposant que la loi entre en vigueur à la même période l'an prochain. Dans un monde idéal, quand voudriez-vous que vos nouveaux vice-présidents soient nommés?

**Mme Brazeau :** Si nous voulons que les nouveaux vice-présidents soient prêts et aptes à s'occuper de ces nouveaux dossiers, l'idéal serait qu'ils soient prêts six mois avant l'entrée en vigueur, de sorte que nous ayons le temps de les former, de les informer et de nous assurer qu'ils connaissent bien la loi. Dans un monde idéal, six mois avant l'entrée en vigueur serait parfait.

**La présidente :** Malheureusement, dans de nombreuses situations, le gouverneur en conseil ne semble pas vivre dans notre monde idéal.

**Mme Brazeau :** C'est possible.

**La présidente :** Merci beaucoup de nous avoir donné un aperçu des rouages de votre importante agence. Nous vous souhaitons la meilleure des chances. Merci d'avoir répondu à nos questions.

Chers collègues, nous allons lever la séance jusqu'à 15 heures; nous reprendrons ensuite nos travaux.

(La séance est levée.)

---