



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 010

Le jeudi 17 février 2022



Président : M. Robert Morrissey

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le jeudi 17 février 2022

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.)): Bonjour à tous. La séance est ouverte.

Bienvenue à la 10^e réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

Conformément à l'ordre de la Chambre adopté le 25 novembre 2021, la séance d'aujourd'hui se déroulera suivant une formule hybride. Certains députés participent à la réunion en personne et d'autres à distance, avec l'application Zoom. Nos délibérations seront diffusées sur le site Web de la Chambre des communes, et la retransmission Web montrera toujours la personne qui parle et non l'ensemble du Comité.

Compte tenu de la pandémie qui se poursuit et des recommandations des autorités sanitaires ainsi que de la directive du Bureau de régie interne du 19 novembre 2021, je vous rappelle de respecter les règles que vous connaissez maintenant très bien.

En tant que président, je vais faire appliquer ces mesures tout au long de la réunion. Je remercie d'avance les députés de leur coopération.

Voici quelques règles à suivre pour assurer le bon déroulement de la réunion. Les députés et les témoins peuvent s'exprimer dans la langue officielle de leur choix. Des services d'interprétation sont offerts pendant la réunion. Vous avez le choix, au bas de votre écran, entre le parquet, l'anglais et le français. En cas d'interruption de l'interprétation, veuillez m'aviser immédiatement, et nous veillerons à rétablir le service avant de poursuivre les délibérations. Vous pouvez vous servir en tout temps de la fonction « Lever la main » au bas de l'écran lorsque vous souhaitez parler ou avertir la présidence.

Les députés sur place peuvent procéder comme ils le font habituellement lorsque le Comité se réunit en personne dans une salle de comité. N'oubliez pas les directives du Bureau de régie interne. Avant de prendre la parole, veuillez attendre que je vous nomme. Si vous participez par vidéoconférence, cliquez sur l'icône du microphone pour l'activer. Le microphone des personnes dans la salle sera contrôlé comme d'habitude par l'agent des délibérations et de la vérification. Lorsque vous vous exprimez, veuillez le faire lentement et clairement. Lorsque vous ne parlez pas, votre microphone doit être mis en sourdine. Je vous rappelle que les députés et les témoins doivent toujours s'adresser à la présidence. Pour ce qui est de la liste des intervenants, la greffière et moi-même verrons à respecter l'ordre convenu pour cette séance au format préétabli.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le lundi 31 janvier 2022, le Comité tient une séance d'information sur les lettres de mandat des ministres.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins. Nous commencerons par une déclaration liminaire de cinq minutes, qui sera suivie d'une période de questions.

Comparaissent devant nous aujourd'hui l'honorable Seamus O'Regan, ministre du Travail; Mme Sandra Hassan, sous-ministre, Travail, et sous-ministre déléguée; M. Andrew Brown, sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales; M. Gary Robertson, sous-ministre adjoint, Programme du travail, Conformité, Opérations et Développement du programme.

Monsieur O'Regan, vous avez la parole pour vos observations préliminaires.

[Français]

L'hon. Seamus O'Regan (ministre du Travail): Bonjour, monsieur le président et membres du Comité.

Je veux commencer par reconnaître que je me joins à vous de St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador, sur le territoire traditionnel du peuple béothuk.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître aujourd'hui pour discuter des engagements énoncés dans ma lettre de mandat et des progrès substantiels réalisés à ce jour par notre gouvernement.

Tout d'abord, je suis fier de dire que nous avons énormément avancé, au cours des derniers mois, pour rendre nos milieux de travail équitables, sains et sécuritaires.

Je peux mentionner le projet de loi C-3, qui a reçu la sanction royale en décembre dernier. Cette importante loi accordera au moins 10 jours de congé de maladie payé par année aux employés du secteur privé sous réglementation fédérale. C'est une avancée importante.

Ce congé va protéger les travailleurs, mais aussi leur famille, leur emploi et leur milieu de travail. Il s'agit d'un grand pas dans notre lutte contre la COVID-19, de même qu'un ajout nécessaire au filet de sécurité sociale, que les syndicats et le NPD réclament depuis longtemps.

Ce sont des changements importants au Code canadien du travail, et nous sommes conscients que les milieux de travail ont besoin de temps pour s'y préparer.

C'est pourquoi nous discutons avec les employeurs sous réglementation fédérale afin de déterminer avec eux la meilleure façon d'intégrer ces changements avant leur entrée en vigueur. Nous leur donnons aussi le temps d'opérer des changements concernant le versement des salaires et de négocier avec les syndicats pour ajuster les conventions collectives.

Mes homologues provinciaux et territoriaux et moi discutons de l'élaboration d'un plan d'action concernant des congé de maladie payé, tout en respectant leurs compétences et en tenant compte des besoins particuliers des petites entreprises. Cette question figure à l'ordre du jour de notre prochaine réunion.

Nous poursuivons sur cette lancée, tout en combattant la COVID-19 et ses variants. Nous allons continuer de renforcer notre soutien à la classe moyenne et bâtir un avenir meilleur, où chacun aura une chance réelle et juste de réussir.

La santé mentale est un sujet important pour les Canadiens et les Canadiennes. En raison de la pandémie, cet enjeu est encore plus important.

Dans le cadre de mon mandat, nous comptons modifier le Code canadien du travail pour y ajouter la santé mentale en tant qu'élément précis de la santé et de la sécurité au travail. Nous allons exiger des employeurs sous réglementation fédérale des mesures préventives visant à résoudre les problèmes de stress et les risques de blessure au travail.

Pour l'instant, c'est dans les milieux de travail que nous devons le plus défendre la santé mentale. Pendant la pandémie, la ligne entre le travail et la maison est devenue très difficile à tracer. Maintenant, elle est plus cruciale que jamais.

Dans cette optique, nous nous préparons à poursuivre mon engagement d'élaborer une politique de droit à la déconnexion. Une telle politique pourrait améliorer l'équilibre entre le travail et la vie professionnelle, en plus de réduire les heures où les travailleurs restent connectés sans être payés.

Le rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion, publié la semaine dernière, va guider nos prochaines décisions.

Nous travaillons toujours pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Le Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a repris son travail et devrait terminer son analyse cet été.

De plus, je me suis engagé à faire tout mon possible pour préserver les travailleurs de la violence et du harcèlement.

● (1540)

Je vais donc continuer à collaborer avec mes homologues provinciaux et territoriaux pour ratifier la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail, ce qui va contribuer à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Je veux aussi mentionner que je vais travailler avec mes collègues pour éradiquer le travail forcé des chaînes de production des entreprises canadiennes. Au moyen d'un projet de loi, nous allons continuer de mettre en place des mesures concrètes qui vont empêcher les entreprises étrangères de violer les droits de la personne.

Les sujets dont j'ai parlé aujourd'hui ne constituent pas une liste complète. Nous travaillons sur beaucoup d'autres fronts afin de respecter les engagements énoncés dans ma lettre de mandat. Permet-

tez-moi de mentionner les progrès concernant la Loi sur l'équité salariale et mes travaux avec mon collègue le ministre des Ressources naturelles pour opérer la transition équitable vers une économie à faible émission de carbone qui ne laisse personne derrière.

Les progrès réalisés relativement à ces initiatives et à d'autres aussi importantes vont nous aider à mettre sur pied une main-d'œuvre productive, innovante et résiliente.

Je vous remercie de m'avoir donné la chance de vous parler de travaux que j'ai menés et que je vais poursuivre, grâce à l'appui de plusieurs collaborateurs, afin d'améliorer nos milieux de travail.

Si vous avez des questions, je serai heureux d'y répondre.

● (1545)

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur le ministre.

Le premier à poser ses questions sera M. Aitchison.

M. Scott Aitchison (Parry Sound—Muskoka, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci de me permettre de participer à cette séance. Ce n'est pas souvent que j'ai l'occasion de siéger à ce comité.

Bonjour et bienvenue, monsieur le ministre. Je suis ravi de vous voir. Je ne sais pas trop pourquoi je vous souhaite la bienvenue, car je ne fais pas vraiment partie du Comité. Quoi qu'il en soit, merci pour vos commentaires.

Vous avez abordé différents sujets fort intéressants. Je ne sais pas si nous pourrions nous concentrer quelques instants sur la question des métiers spécialisés.

Comme vous le savez, il y a actuellement au Canada une grave pénurie de travailleurs de métiers spécialisés. Il en manquerait quelque 200 000. Je sais que vous allez rencontrer sous peu vos homologues provinciaux pour discuter des congés payés, et je me demandais si vous ne pourriez pas les appuyer dans leurs efforts, particulièrement en Ontario, pour faire tomber les préjugés concernant les métiers spécialisés. Nous parlons souvent de l'importance d'un diplôme universitaire. Nous pensons qu'il faudrait donner un coup de main à nos homologues provinciaux en encourageant davantage de jeunes à envisager le choix d'un métier spécialisé étant donné la pénurie aiguë qui sévit actuellement.

Si vous pouviez commenter brièvement la situation, j'aurais quelques autres questions à vous poser concernant cette problématique.

L'hon. Seamus O'Regan: Merci.

Je suis tout à fait d'accord avec vous. Au lendemain ou au surlendemain de mon assermentation, j'ai participé à Trades NL, la réunion générale annuelle des syndicats des métiers à Terre-Neuve-et-Labrador, où l'on m'avait déjà invité à prendre la parole. La seule différence, c'est que je l'ai fait à titre de ministre du Travail. C'était formidable.

Je crois que l'économie canadienne montre de nombreux signes d'une reprise vigoureuse. Le boom dans l'industrie de la construction a toutefois entraîné une pénurie de travailleurs spécialisés, si bien qu'il nous faut prendre certaines mesures. Nous nous sommes ainsi engagés à doubler le budget du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical en le portant à 50 millions de dollars par année. Nous voulons de cette manière [difficultés techniques] possibilités de formation et de partenariat dans les métiers désignés Sceau rouge partout au Canada. Nous travaillons aussi de concert avec les syndicats pour favoriser une plus grande participation des femmes, des Autochtones, des nouveaux arrivants, des personnes handicapées, des Noirs et des Canadiens racisés.

J'ai une maxime que je répète sans cesse lorsqu'il est question d'inclusion: « Si vous n'incluez pas tout le monde, vous excluez les meilleurs. ». Je conviens avec vous qu'il faut élargir les horizons des gens quant à l'importance cruciale des métiers spécialisés ainsi qu'à la fierté et à la dignité que l'on peut retirer d'un tel travail lorsqu'il est bien fait.

Nous prenons différentes mesures en ce sens, notamment dans le cadre de notre plan pour créer un nouveau service d'apprentissage qui permettra à 55 000 apprentis en première année de formation dans les métiers désignés Sceau rouge d'avoir accès à des stages principalement dans des petites et moyennes entreprises.

M. Scott Aitchison: Excellent.

Demeurons sur le sujet des métiers spécialisés. Je sais que votre lettre de mandat prévoit notamment que vous devez appuyer la vice-première ministre et ministre des Finances dans la mise en place d'un crédit d'impôt pour la mobilité de la main-d'œuvre permettant aux travailleurs des métiers spécialisés, et des métiers de la construction plus précisément, de déduire les frais admissibles de déplacement et de réinstallation temporaire.

Je ne sais pas si vous avez pu prendre connaissance du projet de loi d'initiative parlementaire que le député Chris Lewis vient tout juste de présenter. Il vise à permettre aux gens de métier de réclamer le remboursement de leurs frais de déplacement pour se rendre à un chantier situé à au moins 120 kilomètres de leur résidence. C'est un peu plus précis que ce que prévoit votre lettre de mandat.

Je me demandais s'il ne serait pas possible que vous et moi puissions collaborer à nouveau, comme nous l'avons fait pour le projet de loi C-3, afin de bonifier quelque peu cette proposition.

• (1550)

L'hon. Seamus O'Regan: Certainement. Ce sera avec le plus grand plaisir.

Je suis très satisfait du travail que nous avons pu accomplir ensemble, monsieur Aitchison, et j'inclus bien sûr les députés de tous les partis, car le projet de loi C-3 a été adopté à l'unanimité, chose plutôt rare dans ce pays. Le tout fut rendu possible parce que j'étais totalement disposé à collaborer avec vous pour trouver des moyens d'améliorer le sort des travailleurs canadiens et aussi d'en accroître le nombre, surtout dans les secteurs où les besoins sont criants.

Je suis donc tout à fait ouvert à l'idée, et je dirais même que je me réjouis à cette perspective.

M. Scott Aitchison: C'est formidable. Je vous remercie.

J'aimerais maintenant vous donner l'occasion de faire le point avec le Comité sur un autre dossier dont nous avons déjà discuté ensemble.

Le ministère vient de modifier les règles applicables aux débardeurs qui ont désormais droit à une période de repos de huit heures, plutôt que six heures comme c'était le cas auparavant. Comme vous le savez, c'est un problème qui perdurait depuis un bon moment déjà. Pour avoir parlé à des gens à Halifax et un peu partout dans les Maritimes, je sais qu'il y a certaines préoccupations associées au travail de débardeur.

Je veux seulement vous offrir l'occasion de nous parler des progrès réalisés dans ce dossier.

L'hon. Seamus O'Regan: Je l'ai fait moi aussi, sur la côte Est comme sur la côte Ouest. C'est un problème qui me touche aussi directement avec le port de St. John's.

Si l'on veut situer les choses dans leur contexte, disons que tout cela se repose sur la nécessité d'offrir aux travailleurs canadiens des horaires plus prévisibles et un traitement plus équitable pour ce qui est des pauses et des périodes de repos entre deux quarts de travail. C'est à l'issue de trois années de discussion avec les secteurs sous réglementation fédérale que nous avons pu intégrer au Code canadien du travail cette nouvelle disposition régissant les horaires en vue de mieux appuyer nos travailleurs.

Nous avons donc modifié le Code en 2019 afin d'établir un nouveau minimum pour les pauses et les périodes de repos des travailleurs dans les industries sous réglementation fédérale. Nous avons tenu de vastes consultations et on nous a proposé un grand nombre d'amendements applicables aux différents secteurs en vue d'offrir une certaine marge de manœuvre, particulièrement pour le travail sur les quais. Les nouvelles normes sont maintenant en vigueur.

Chaque secteur est unique. Je considère que la mise en œuvre de ces changements est un grand pas en avant pour chacun des milieux de travail concernés. Nous continuons de travailler en étroite collaboration avec les employeurs pour leur offrir le soutien nécessaire et suivre de près les répercussions qu'auront les modifications apportées. J'estime que ces changements procureront en fin de compte un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle en plus de créer des conditions plus propices à la santé et à la sécurité.

Nous sommes tout à fait conscients qu'il nous faut éviter — surtout par exemple dans le cas des ports — de rompre notre chaîne d'approvisionnement et de paralyser les chantiers. Il faut agir avec une certaine souplesse. Nous croyons avoir pu trouver l'équilibre souhaité, mais je dois aussi rendre des comptes à des députés de mon parti à ce sujet.

C'est loin d'être nouveau pour ces travailleurs, ces milieux de travail ou ces employeurs. C'est un dossier qui a dû faire son chemin dans le système. Je crois que je suis le quatrième ministre du Travail à devoir s'en occuper.

Les choses sont en train de se régler. Nous devons faire montre de respect. Il faut s'assurer que la mise en œuvre se déroule correctement. Je l'ai déjà dit devant ce comité, et je vais le répéter: je ne suis pas du genre à croire que le gouvernement a toutes les réponses, et je ne suis pas non plus particulièrement fervent d'une approche unique censée convenir à tout le monde. J'ai grandi au Labrador, et je croyais que le sort du monde se décidait à St. John's, notre capitale provinciale... et je ne vous parle même pas d'Ottawa.

Nous avons fait de notre mieux pour offrir la flexibilité permettant d'atténuer ces problèmes dans les différents lieux de travail.

M. Scott Aitchison: Merci.

Le président: Nous passons maintenant à M. Van Bynen pour une période de six minutes.

M. Tony Van Bynen (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci.

Monsieur le ministre, merci d'être des nôtres pour discuter de votre lettre de mandat et nous aider à mieux comprendre vos objectifs prioritaires et la façon dont vous comptez vous y prendre pour les atteindre.

[Français]

Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ): Monsieur le président, l'interprète nous signale qu'il lui est impossible de faire l'interprétation en raison de la mauvaise qualité du micro utilisé par l'intervenant.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Chabot.

Monsieur Van Bynen, pouvez-vous vérifier si vous avez sélectionné le bon microphone?

• (1555)

M. Tony Van Bynen: Est-ce que ce microphone fonctionne mieux?

Je vais poursuivre.

La pandémie a été particulièrement difficile pour les travailleurs. Qu'ils fassent du télétravail, passent de longues heures devant un écran, remplissent les tablettes des épiceries ou accumulent les heures supplémentaires pour prendre soin des patients dans nos établissements de santé, les travailleurs souffrent d'épuisement professionnel, de stress et d'anxiété à des niveaux sans précédent.

Monsieur le ministre, pourriez-vous nous expliquer pourquoi des amendements devraient être apportés au Code canadien du travail pour inclure la santé mentale en tant que composante du régime de santé et sécurité au travail? Pouvez-vous nous dire également comment s'inscrit votre initiative d'établissement d'un droit à la déconnexion dans ce contexte?

L'hon. Seamus O'Regan: La santé mentale, je pourrais vous en parler pendant des heures, monsieur Van Bynen. Je dois avouer que je me sens particulièrement choyé de pouvoir mettre de l'avant des initiatives pour la santé mentale dans le cadre du portefeuille qui m'est actuellement confié.

Chaque semaine, un demi-million de Canadiens s'absentent du travail en raison d'un problème de santé mentale. Nous avons été rudement touchés par la pandémie, et je dirais que c'est encore plus vrai ces jours-ci. La combinaison Omicron-Noël a été particulièrement dévastatrice pour un grand nombre de Canadiens. Les travailleurs ont des vies qui ne sont pas toujours simples. Ils ont des besoins complexes.

Dans mon rôle de ministre du Travail, je veux intervenir sur deux tableaux pour corriger cette lacune au bénéfice des travailleurs. Je souhaite d'abord, comme vous l'indiquez, faire de la santé mentale une composante du concept de santé et sécurité au travail. Je désire aussi instaurer le droit à la déconnexion.

Qui dit santé mentale, dit santé. Nous devons en tenir compte. Les traumatismes associés à la santé mentale doivent être visés par les exigences en matière de santé et sécurité au travail au même titre que les blessures physiques, car santé mentale et physique sont intimement liées.

Parce qu'on néglige de s'attaquer à la problématique de la santé mentale, l'économie canadienne encaisse des pertes de productivité évaluées à 6 milliards de dollars par année. En milieu de travail, on estime qu'une demande de prestations d'invalidité sur trois est liée à un problème de santé mentale.

Pas plus tard que le mois dernier, si je ne m'abuse, le CAMH a rendu public un rapport faisant suite à un sondage sur la santé mentale des Canadiens pendant la pandémie. L'enquête a révélé, sans surprise, une détérioration de la santé mentale des Canadiens qui souffrent d'anxiété, sont isolés et arrivent difficilement à avoir accès à des soins et des services en santé mentale. Quelque 30 % des répondants ont indiqué une augmentation de leur consommation d'alcool pendant que 40 % ont dit consommer davantage de cannabis. Cinq pour cent avaient des pensées suicidaires.

L'une des pistes de solution que nous envisageons est le droit à la déconnexion. Qu'est-ce que cela signifie exactement d'être au travail? Pourquoi les choses ont-elles tellement changé? Combien de fois au cours des deux dernières années votre maison, votre table de cuisine et même votre sofa sont-ils devenus des lieux de travail?

Depuis le début de la pandémie, nous travaillons à distance à partir de notre domicile, et la ligne de démarcation entre travail et vie personnelle est devenue de plus en plus floue. Dans ce contexte, la possibilité d'être connecté en tout temps, et les attentes en ce sens, peut vraiment jouer sur les nerfs des gens qui sont déjà à fleur de peau.

En politique, nous connaissons cette réalité mieux que la plupart des gens, étant donné les actualités continues et la twittosphère qui s'active 24 heures sur 24. La semaine dernière, notre comité consultatif, formé de représentants des syndicats, des employeurs sous réglementation fédérale et d'ONG, a rendu public un rapport sur le droit à la déconnexion. Après avoir mené des consultations, le comité formule une série de recommandations à notre intention en voyant à ce que tous les points de vue soient pris en compte. On ne peut pas se permettre d'aborder de tels enjeux avec des œillères.

Il ressort clairement de tout cela que l'atteinte d'un juste équilibre entre travail et vie personnelle est un objectif important aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs. Cela aurait dû être chose faite depuis longtemps et nous nous y employons activement.

M. Tony Van Bynen: Merci, monsieur le ministre.

À votre avis, est-ce que l'intégration de la santé mentale au régime de santé et sécurité au travail contribuera à dissiper les préjugés à cet égard en milieu de travail?

L'hon. Seamus O'Regan: Très certainement, et ce, pour toutes les raisons que je viens de vous donner. Ainsi, la santé mentale ne sera plus reléguée au second plan pour ne revenir sur le tapis qu'une fois par année lorsqu'on décide de causer pour la cause. Je ne suis surtout pas en train de dénigrer cette campagne de Bell dont j'ai été ambassadeur pendant de nombreuses années. Je veux simplement faire valoir que les discussions concernant la santé mentale doivent influencer directement non seulement sur nos propres comportements, mais aussi sur nos institutions et sur la façon dont nous prenons soin les uns des autres et dont les professionnels de la santé traitent les gens. C'est ainsi que nous pourrions faire tomber une bonne partie des préjugés.

Lorsque j'étais ambassadeur de Bell Cause pour la cause, je m'émerveillais toujours de voir ces gens sur lesquels nous braquions les projecteurs prendre la parole pour raconter leur vécu. C'est quelque chose que je sais d'expérience. Il serait toutefois vraiment cruel de les mettre ainsi sur la sellette pour ne pas leur offrir ensuite les mesures de soutien et les services dont ils ont besoin.

Nous devons faire mieux. C'est une entreprise colossale qui exigera du temps, mais il y a des progrès significatifs qui sont à notre portée. J'estime important d'intégrer la santé mentale aux programmes de santé et sécurité au travail. C'est non seulement une question de principe, mais aussi un geste à caractère symbolique. C'est tout à fait primordial.

• (1600)

M. Tony Van Bynen: Merci.

Il y a une autre question au sujet de laquelle j'aimerais pouvoir bénéficier de votre expertise.

Nous avons un plan ambitieux pour lutter contre les changements climatiques et atteindre la carboneutralité. Si ces objectifs peuvent être enthousiasmants et rassurants pour certains, ils sont source d'inquiétude pour d'autres, surtout dans le secteur énergétique, qui craignent que les mesures prises pour contrer les changements climatiques aient un impact direct sur leur gagne-pain.

Qu'est-ce que les travailleurs du secteur énergétique vous ont dit à ce sujet lorsque vous étiez ministre des Ressources naturelles et dans quelle mesure tiendrez-vous compte de ces points de vue pour donner suite à l'engagement prévu dans votre lettre de mandat en faveur de l'adoption d'une loi et de l'établissement d'un plan d'action pour assurer une transition équitable?

L'hon. Seamus O'Regan: L'anxiété chez les travailleurs du secteur de l'énergie et du secteur pétrolier et gazier est palpable. Ce sont des gens de ma circonscription, d'une province productrice de pétrole et de gaz, qui est au troisième rang des provinces canadiennes à cet égard. Je suis au courant des inquiétudes qu'ils ont, et elles m'ont motivé en tant que ministre des Ressources naturelles. Le premier ministre m'a demandé expressément de participer à la transition équitable.

Je n'aime pas beaucoup la phrase, mais en tant que ministre du Travail, je suis très enthousiaste, car nous avons besoin de travailleurs de l'énergie à leur meilleur. Ce sont eux qui vont développer les énergies renouvelables et réduire les émissions. Ils sont les seuls à savoir comment le faire, mais je veux atténuer leur anxiété. Je veux qu'ils sachent à quel point nous avons besoin d'eux pour accomplir les choses très importantes que nous devons accomplir dans ce pays.

Le président: Merci, monsieur Van Bynen, merci, monsieur le ministre.

[Français]

Madame Chabot, vous disposez de six minutes.

Mme Louise Chabot: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui pour nous parler des nombreux dossiers abordés dans votre lettre de mandat.

Je ne sais pas si vous serez d'accord avec moi, mais il y a un élément sur lequel nous nous entendons: le Code canadien du travail a besoin d'amour. Il a besoin d'être modernisé pour s'ajuster aux

questions qui touchent le monde du travail d'aujourd'hui. Les difficultés sont nombreuses. Intégrer le volet de la santé mentale à la santé et sécurité au travail m'apparaît incontournable. Cela est de plus en plus documenté. Il n'y a pas que la pandémie qui est venue exacerber la situation. Les traumatismes psychologiques au travail sont une réalité. Il faut aller de l'avant assez rapidement.

Ma question est simple. Quand les 10 jours de congé de maladie payé seront-ils mis en place?

Je sais que vous tenez des discussions avec les provinces, mais ce n'est pas de cela qu'il est question. Le projet de loi C-3 a été adopté pour mettre en place 10 jours de congé de maladie payé pour tous les employés sous réglementation fédérale. Beaucoup d'employés se demandent quand ils auront droit à ces 10 jours, et avec raison. Ce serait heureux qu'une mesure législative soit, dans les faits, mise en œuvre à court terme.

À quel moment peut-on espérer que ce soit fait pour les employés sous réglementation fédérale?

L'hon. Seamus O'Regan: Je vous remercie, madame Chabot.

[Traduction]

Tout d'abord, le tout commencera le 25 février, lorsque je rencontrerai mes collègues provinciaux et territoriaux pour discuter d'un plan d'action national. Bien sûr, je n'ai pas besoin de vous dire qu'en ce qui concerne les 10 jours de congé de maladie payé, à l'échelle nationale, 95 % des travailleurs des provinces et des territoires... Pour ce qui est de la question fédérale, les consultations commenceront le mois prochain. Je m'attends à ce qu'elles durent des semaines, et non des mois, et nous pourrions ensuite faire une ébauche de règlement pour laquelle un autre processus de consultations aura lieu, et il se déroulera en conséquence.

Nous procédons le plus vite que nous le pouvons, mais il est très important que nous fassions les choses correctement. Nous devons laisser le temps aux employeurs de mettre leurs systèmes à jour, ce qui est important. Nous devons modifier les conventions collectives. Ces choses prennent du temps, et je pense que nous essayons de trouver un équilibre, comme nous le faisons toujours, en nous assurant de bien faire les choses et de procéder le plus rapidement possible.

Je souligne que c'est dans cet esprit que nous avons voté à l'unanimité en faveur de cette question à la Chambre, car c'est urgent. Il s'agit de nous assurer que nous faisons les choses correctement, de toute urgence, et avec la certitude que c'est ce que les travailleurs et les employeurs veulent.

• (1605)

[Français]

Mme Louise Chabot: Merci.

Je vais passer à une autre question.

Il est mentionné dans votre lettre de mandat qu'il faut faire avancer les mesures législatives visant à empêcher l'embauche de travailleurs de remplacement, donc de briseurs de grève, en cas de lock-out.

Nous sommes en 2022 et cette revendication est portée à l'attention du gouvernement depuis très longtemps. Le Bloc québécois a déposé des projets de loi et cette revendication a toujours fait partie des priorités des grands syndicats de travailleurs et de travailleuses. Il s'agit d'équilibrer les forces. Le droit de grève et le droit de lock-out sont protégés par des droits fondamentaux. En contrepartie, il ne faut pas brimer ces droits en recourant à des briseurs de grève lors des conflits de travail.

Avez-vous un échéancier dans votre lettre de mandat? Pouvons-nous espérer un projet de loi en bonne et due forme ou une modification au Code canadien du travail visant à le renforcer et à interdire le recours aux briseurs de grève?

L'hon. Seamus O'Regan: Je vous remercie, madame Chabot.

[Traduction]

Comme vous le savez, le Code canadien du travail contient une disposition qui empêche le recours à des travailleurs de remplacement. Nous avons été élus parce que nous nous sommes engagés à rétablir l'équité et l'équilibre dans les relations de travail au Canada. Nous avons respecté cet engagement.

Le processus de négociation collective nous inspire respect et confiance. Parmi tous les différends relatifs à la négociation collective visés par le Code canadien du travail qui ont été soumis au Service fédéral de médiation et de conciliation, 97 % ont été réglés sans qu'il y ait d'arrêt de travail. C'est certainement à la table que sont conclues les meilleures ententes.

Le processus de négociation collective nous inspire respect et confiance. Comme je l'ai dit, le Code canadien du travail contient une disposition qui empêche le recours à des travailleurs de remplacement lorsque leur présence sur le lieu de travail a pour but de miner la capacité de représentation d'un syndicat. Nous croyons fortement au lien particulier entre le gouvernement, l'employeur et les travailleurs. Voilà où nous en sommes à l'heure actuelle.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je vous remercie, monsieur le ministre, mais les dispositions actuelles du Code canadien du travail ne prévoient pas une protection suffisante, d'où votre mandat de faire avancer le dossier.

Nous espérons donc que le gouvernement viendra renforcer les textes de loi pour que les dispositions à cet égard soient claires. Depuis 1977, nous avons de telles dispositions au Québec.

Ma dernière question sera courte. Elle concerne les milieux de travail sous réglementation fédérale, comme Postes Canada, les sociétés d'État, les sociétés de transport ainsi que les employés fédéraux, visés par la politique de vaccination obligatoire.

À votre connaissance, combien de travailleuses et de travailleurs ont été touchés dans leur lien d'emploi par cette politique et sont en congé sans solde ou ont été congédiés?

[Traduction]

L'hon. Seamus O'Regan: Madame Chabot, je n'ai pas de chiffre précis à cet égard. Puisque les membres de mon équipe sont présents, je ne vois aucun problème à leur poser la question. Je pourrais d'abord m'adresser à la sous-ministre.

Madame Hassan, avez-vous cette donnée?

[Français]

Mme Sandra Hassan (sous-ministre, travail et sous-ministre déléguée, Emploi et du Développement social, ministère de l'Emploi et du Développement social): Madame Chabot, je vous remercie de votre question.

Nous n'avons pas cette réponse précise. Nous avons des données sur les mesures qui étaient applicables aux fonctionnaires fédéraux. Alors, nous pouvons faire le suivi sur cette question, mais nous n'avons pas les données relatives aux sociétés d'État et les agences séparées.

C'est une estimation en ce qui a trait aux fonctionnaires fédéraux, mais nous n'avons pas de chiffre précis.

[Traduction]

Le président: Merci, Madame Chabot.

Nous allons maintenant passer à Mme Zarrillo, qui dispose de six minutes.

• (1610)

Mme Bonita Zarrillo (Port Moody—Coquitlam, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci de votre présence, monsieur le ministre.

Je voudrais tout d'abord dire que mes observations sont celles d'une femme qui a travaillé pendant plus de 40 ans sur le marché du travail au Canada, dans cinq provinces. Au cours de ces années, mon réseau a évidemment été constitué d'un grand nombre de femmes. Il est important pour moi de vous dire que mon point de vue repose là-dessus.

Je suis déçue d'apprendre aujourd'hui que les consultations au sujet du projet de loi sur la mise en place des 10 jours de congé de maladie payé pour les travailleurs sous réglementation fédérale n'ont pas eu lieu avant que le projet de loi... Je rappelle au ministre que les amendements proposés par le NPD ont été adoptés pour améliorer l'accessibilité des travailleurs, et ils n'y ont toujours pas accès.

Le gouvernement a choisi de retarder la mise en œuvre de la mesure. Je veux simplement comprendre les choses sous l'angle de la question du genre. Vous dites que nous sommes à quelques mois... Fournira-t-on également des données désagrégées et une analyse des données démographiques au sujet des travailleurs qui ont été les plus touchés?

L'hon. Seamus O'Regan: Très certainement. Je vais m'en assurer. Nous devons effectivement connaître les données et les obtenir, mais vous savez, comme je l'ai dit précédemment, je pense qu'il est très important de trouver un juste équilibre. Nous devons nous assurer de bien faire les choses. Comme je l'ai dit, des modifications doivent être apportées aux conventions collectives et des employeurs doivent modifier leurs systèmes également. Ces mesures doivent être prises et il est très important que nous fassions les choses correctement.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le ministre. Je voudrais seulement dire qu'il y a des centaines de milliers de travailleurs qui ont été touchés de manière disproportionnée parce qu'ils doivent s'occuper de membres de leur famille, d'enfants malades, qui ont vraiment besoin d'aide...

M. Michael Coteau (Don Valley-Est, Lib.): Excusez-moi, mais je vais devoir partir. J'entends l'alarme incendie. Je suis désolé de l'interruption.

Mme Bonita Zarrillo: Oui, je voulais seulement dire qu'il y a des centaines de milliers de travailleurs.

Pourriez-vous m'accorder un peu plus de temps, monsieur le président?

Le président: Oui. Continuez.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Des centaines de milliers de travailleurs comptent sur ces 10 jours de congé de maladie payé.

Je voulais également parler d'une autre question liée à l'équité entre les sexes. Vous n'êtes certainement pas sans savoir qu'il y a un historique de travail non rémunéré dans ce pays et que les fondements de notre économie développée reposent en grande partie sur le travail non rémunéré et la discrimination fondée sur le sexe. Le périple vers l'égalité est très long et nous n'y sommes pas encore: l'équité salariale, l'accès à des services de garde d'enfants abordables et la fin de l'accès discriminatoire au travail rémunéré.

Aujourd'hui, je voulais parler d'un élément dont il est brièvement question dans la lettre de mandat: diriger les efforts pour fournir des produits d'hygiène féminine gratuits dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Je voulais en parler pour poser une question. Nous savons que les gens ont besoin d'utiliser les lieux d'aisance pendant leur journée de travail et que le papier hygiénique est fourni en tant que produit nécessaire à une fonction biologique. Le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail contient des lignes qui portent sur la nécessité de fournir du papier hygiénique. Une ligne porte sur les contenants utilisés pour jeter les produits d'hygiène féminine, mais il n'y a rien au sujet de l'idée de fournir ces produits dans les lieux de travail. Les produits d'hygiène féminine ne sont pas différents des autres produits lorsqu'on parle de produits nécessaires à une fonction biologique.

Pour ma part — je pense que le député conservateur vous a demandé plus tôt de travailler avec lui —, j'aimerais vous demander si vous seriez prêt à travailler avec moi, la FCM et d'autres défenseurs de l'égalité des sexes pour mettre à jour le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, le moderniser et souligner l'importance que les femmes aient accès aux produits d'hygiène féminine dans leur milieu de travail.

L'hon. Seamus O'Regan: Oui. Les produits d'hygiène féminine sont essentiels à la santé de la moitié de la population canadienne. Ce n'est pas considéré comme un besoin fondamental, et je pense qu'il est temps que la situation change. Nous avons demandé aux femmes de nous donner leur point de vue sur une possible proposition de modification au règlement relevant du Code canadien du travail qui obligerait les employeurs sous réglementation fédérale à fournir des produits d'hygiène féminine gratuits dans les lieux de travail. Les résultats de ces consultations ont été publiés en ligne dans ce que l'on appelle un rapport « Ce que nous avons entendu ». Je pense que les commentaires recueillis dans le cadre de la consultation ont permis d'obtenir divers points de vue, et je pense que cela contribuera à ouvrir un dialogue sur la question. Je suis déterminé à travailler avec tous les intervenants à ce sujet, y compris avec vous. Je vais vous prendre au mot.

Mme Bonita Zarrillo: Merci.

Puis-je ajouter quelque chose? Je l'ai vu et je l'ai lu. Y a-t-il eu des consultations lorsqu'on a décidé de fournir du papier hygiénique dans les cabinets? Dans le secteur de la santé et de la sécurité au travail, pensez-vous qu'on a consulté des gens pour décider si oui ou non du papier hygiénique allait être fourni?

• (1615)

L'hon. Seamus O'Regan: Je peux dire honnêtement que je ne le sais pas.

Mme Bonita Zarrillo: Je pense que je vais seulement dire que...

L'hon. Seamus O'Regan: Je pense que je comprends ce que vous voulez dire.

Mme Bonita Zarrillo: D'accord. Merci.

Je voulais également revenir sur la remarque de Mme Chabot concernant les personnes qui ont perdu leur emploi dans des entreprises sous réglementation fédérale parce qu'elles n'étaient pas vaccinées. Ces données feront-elles également l'objet d'une analyse comparative entre les sexes? Les données désagrégées sont tellement importantes pour l'équité entre les sexes, et je veux juste savoir si une telle analyse comparative sera également effectuée.

L'hon. Seamus O'Regan: Certainement.

Mme Bonita Zarrillo: Merci, monsieur le président.

Merci, monsieur le ministre.

Le président: Avez-vous terminé, madame Zarrillo?

Mme Bonita Zarrillo: Oui. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer au deuxième tour, dont les interventions sont de cinq minutes. C'est M. Benzen qui commence.

Monsieur Benzen, vous avez la parole et vous disposez de cinq minutes.

M. Bob Benzen (Calgary Heritage, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de votre présence, monsieur le ministre.

Je tiens à vous remercier, monsieur le ministre de la passion avec laquelle vous avez parlé de la santé mentale un peu plus tôt. Je me demande si vous pourriez parler un peu des coûts. Avez-vous pensé aux coûts? À mon avis, les coûts liés à la santé mentale pourraient être assez importants.

Tout d'abord, avez-vous pensé aux coûts et à la question de savoir qui va les assumer? S'agira-t-il du contribuable ou du gouvernement? Seront-ils imposés aux entreprises? Ou bien y aura-t-il une combinaison des deux?

L'hon. Seamus O'Regan: Merci, monsieur Benzen.

Tout d'abord, nous pourrions nous pencher sur les coûts liés à la santé mentale. Comme je l'ai dit, le nombre de travailleurs qui ne se présentent pas tous les jours et l'estimation selon laquelle une demande de prestation d'invalidité sur trois en milieu de travail au Canada est liée à un problème de santé mentale — je pense que les pertes de productivité sont de 6 milliards de dollars par année — sont difficiles à quantifier. Comme vous l'avez dit, quelqu'un doit quand même payer la facture. J'imagine qu'il s'agira à la fois des gouvernements et des entreprises. Je pense que les syndicats, eux-mêmes, fourniront également d'excellents services à bon nombre de leurs membres. Il s'agira certainement d'une combinaison.

M. Bob Benzen: Il existe par exemple des postes comme ceux d'agent principal des finances et d'agent principal de la stratégie. On peut imaginer qu'un jour, nous aurons un agent principal de la santé mentale.

Imaginez-vous qu'on retrouve cela davantage dans les entreprises, où l'on se dit que l'on pourrait peut-être économiser de l'argent en mettant ce type de mesures en place? Les gens sont plus sensibilisés à ce sujet. Nous gérons mieux les choses. Nous voyons les problèmes surgir avant qu'ils ne deviennent vraiment importants. Est-ce l'objectif que vous essayez d'atteindre ici?

L'hon. Seamus O'Regan: Absolument. C'est intéressant. Nous sommes dans une période incroyablement stimulante et prometteuse en ce qui concerne la santé mentale. Je l'ai constaté. J'en ai moi-même bénéficié. Au cours des 15 à 20 dernières années, nous avons assisté à un changement remarquable. En observant les jeunes générations, je constate — je suis sûr que c'est le cas de bon nombre d'entre vous aussi — à quel point elles sont ouvertes à ce sujet. Cela fait tout simplement partie de leur langage courant. L'avenir semble très prometteur.

Qu'est-ce qui se passe maintenant? Lorsque vous avez mentionné l'idée qu'il y ait un agent en santé mentale en quelque sorte, d'un côté, je dirais qu'en effet, il semble que c'est une excellente idée. D'un autre côté, je pense qu'il faut que ce soit partout. Comprenez-vous ce que je veux dire? Cela ne devrait pas être simplement confié à quelqu'un. Je sais que ce n'est pas du tout ce que vous vouliez dire, mais ce devrait être quelque chose dont nous devrions tous prendre en compte, que les employeurs et les employés à tous les niveaux comprennent davantage, afin que les gens ne se sentent pas isolés, sinon, comme vous pouvez l'imaginer, cela ne fait qu'aggraver la situation.

M. Bob Benzen: J'essayais de trouver plus de détails sur les éléments que vous allez essayer d'inclure dans le Code du travail pour faire avancer votre objectif. Voilà simplement la direction que je prenais.

Je voudrais passer rapidement à la question des plateformes numériques. Pourriez-vous expliquer qui sont ces travailleurs à l'emploi de plateformes numériques? Puis, quelles modifications voulez-vous apporter pour protéger leurs emplois?

L'hon. Seamus O'Regan: Cela nous ramène aux travailleurs de l'économie à la demande. Il s'agit d'une question à laquelle, je pense, beaucoup d'autres pays comme le nôtre sont également confrontés.

Nous avons apporté des modifications au Code canadien du travail pour empêcher les employeurs de classer à tort leurs employés comme des entrepreneurs indépendants en transférant le fardeau à l'employeur. Nous avons grandement mis l'accent sur l'éducation et la sensibilisation. Nous travaillons avec des intervenants pour régler le problème. Tout employeur qui classe sciemment un employé de façon erronée afin de se soustraire à ses obligations enfreint le Code canadien du travail et devra en subir les conséquences.

Parallèlement, je sais que c'est un travail que la ministre Qualtrough a pris en charge. Je collabore avec elle à ce dossier.

Je pense que cela commence par la question de savoir comment on s'assure que les personnes qui travaillent, disons-le franchement, dans des services que beaucoup d'entre nous utilisent et qui sont très pratiques — que ce soit Uber, Instacart, etc. — bénéficient d'une sécurité d'emploi. Certains de ces services, en particulier Ins-

tacart et DoorDash, sont devenus très populaires pendant la pandémie, car les gens étaient à l'intérieur.

Comment s'assurer que les personnes qui occupent ce genre d'emploi, de bonnes personnes qui le font pour gagner de l'argent et avoir un salaire... Comment s'assurer qu'ils sont protégés? Comment s'assurer qu'ils bénéficient de prestations, de l'assurance-emploi, par exemple? Comme je l'ai dit, c'est une question à laquelle beaucoup d'autres pays sont confrontés. C'est un volet important de notre économie qui se transforme. Il se développe parce que c'est très pratique. C'est tellement logique; nous sommes si nombreux à posséder un appareil comme celui que j'ai ici, mais comment faire en sorte que les gens sont protégés? C'est là où nous en sommes aujourd'hui.

• (1620)

M. Bob Benzen: Avez-vous consulté les représentants d'Uber et de DoorDash? Avez-vous discuté avec eux?

L'hon. Seamus O'Regan: Oui, nous l'avons fait.

M. Bob Benzen: Quels commentaires ont-ils faits au sujet de ces changements?

L'hon. Seamus O'Regan: Je vais vérifier si ma sous-ministre ou mes sous-ministres adjoints peuvent répondre à cette question, car il se peut qu'ils aient une expérience directe de ces enjeux. J'ai aussi une expérience directe dans ce domaine, mais seulement à titre de client. Je leur ai posé des questions indiscrètes.

Allez-y, madame Hassan.

Mme Sandra Hassan: Je vais demander à M. Brown de parler du travail qui est accompli avec nos collègues d'EDSC.

Allez-y, monsieur Brown.

M. Andrew Brown (sous-ministre adjoint, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, ministère de l'Emploi et du Développement social): Certainement. J'aimerais seulement préciser deux ou trois choses en ce qui concerne les travailleurs à la demande et les travailleurs sur plateforme numérique. Comme vous venez de l'entendre, je pense qu'on souhaite s'assurer de prévoir, dans le cadre de ces travaux, des protections en matière de travail et d'autres types de protections sociales auxquelles ces travailleurs pourront avoir accès.

En ce qui concerne les consultations qui ont été menées l'an dernier, j'ai entendu dire qu'un certain nombre de choses pourraient être importantes. L'une d'entre elles est l'accès à d'autres soutiens. Plus précisément, les travailleurs ont-ils la possibilité de se syndiquer dans ces environnements? Ont-ils d'autres possibilités d'avoir une voix collective et existe-t-il d'autres types de normes de travail, comme le salaire minimum et ainsi de suite, qui s'appliqueraient à ce groupe de travailleurs?

Il s'agit d'un nouveau groupe. À l'heure actuelle, bien entendu, ceux qui n'ont pas le statut d'employé ne sont pas visés par ces protections, et il s'agit donc de trouver une façon d'étendre les protections ou de les adapter à ce groupe de travailleurs.

Le président: Je vous remercie, monsieur Benzen. Votre temps est écoulé.

Monsieur Sheehan, vous avez la parole.

M. Terry Sheehan (Sault Ste. Marie, Lib.): Je vous remercie beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à remercier le ministre de comparaître devant le Comité. Nous vous sommes reconnaissants de tout le travail que vous avez entrepris avec diligence.

Je pose ma prochaine question en tant que mari et père d'une fille qui va à l'école. Je tiens aussi à préciser que je suis fier d'avoir déjà fait partie du comité d'équité salariale. J'aimerais que vous nous parliez de ce que notre gouvernement a fait pour rendre les lieux de travail plus sûrs et plus équitables pour les femmes et de vos plans pour réduire davantage les obstacles et les inégalités auxquels font face les femmes sur le marché du travail.

L'hon. Seamus O'Regan: Je vous remercie beaucoup de votre question, monsieur Sheehan.

Les femmes représentent évidemment la moitié de la main-d'œuvre canadienne et bon nombre d'entre elles ont travaillé aux premières lignes pendant la pandémie. Il n'en demeure pas moins qu'elles doivent relever de nombreux défis sur le marché du travail, que ce soit sur le plan social, financier ou physique. Comment réduire les obstacles auxquels font face les femmes sur le marché du travail? Comment créer un milieu plus égal et plus équitable?

Les services de garde d'enfants représentent un enjeu énorme dans ce cas-ci et des services de garde d'enfants à 10 \$ par jour qui sont abordables et de haute qualité ont le potentiel d'ajouter, selon la ministre Freeland, 243 000 travailleurs à la main-d'œuvre canadienne. Chaque dollar investi dans l'éducation de la petite enfance peut générer jusqu'à trois dollars de retombées économiques. Ce sont des effets très concrets, et c'est la raison pour laquelle c'est une si grande priorité pour le gouvernement.

Par l'entremise du projet de loi C-3, nous avons modifié le Code canadien du travail afin d'offrir cinq nouveaux jours de congé payés aux employés sous réglementation fédérale qui vivent une fausse couche ou une mortinaissance. Les députés de la Chambre ont travaillé ensemble sur ce projet.

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employés sont protégés contre la discrimination et le congédiement pour cause de grossesse.

Nous renforçons les dispositions pour mieux soutenir les travailleuses. Je pense en particulier à celles qui doivent être réaffectées pendant leur grossesse ou pendant qu'elles allaitent. Nous nous attaquons à [difficultés techniques]. Comme je l'ai mentionné plus tôt, en 2015, la Chambre a adopté une loi visant à supprimer la taxe fédérale sur les produits menstruels et notre gouvernement dirige maintenant les efforts visant à fournir gratuitement des produits menstruels dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

En ce qui concerne l'équité salariale, nous continuerons de faire progresser la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans tous les lieux de travail sous réglementation fédérale. C'est un travail très important.

• (1625)

M. Terry Sheehan: C'est excellent. Poursuivons donc avec le projet de loi C-3.

Monsieur le président, ce qui suit devrait vous intéresser. L'Île-du-Prince-Édouard offre un jour de congé de maladie payé, le Québec en offre deux et la Colombie-Britannique a récemment adopté une mesure législative visant à accorder cinq jours par année aux employés à temps plein et à temps partiel. Il s'agissait d'un élé-

ment important de votre mandat, et je vous félicite tous, y compris vous-même, d'avoir fait adopter cette mesure à l'unanimité en décembre dernier. Cette mesure permettrait au secteur privé sous réglementation fédérale de profiter de 10 jours de congé de maladie payés.

Monsieur le ministre, pourriez-vous nous expliquer à nouveau pourquoi il était si important d'agir rapidement au sujet du projet de loi C-3 et pouvez-vous nous parler des mesures qui seront prises pour que ces congés de maladie soient mis en œuvre? Vous avez déjà abordé la question. Si vous pouviez l'approfondir, ce serait formidable.

L'hon. Seamus O'Regan: Nous devons réunir les intervenants, et c'est ce que nous faisons. Comme je l'ai dit, nous les réunirons le mois prochain. C'est compliqué et un peu difficile, comme nous le disons ici, de travailler avec les conventions collectives et les systèmes opérationnels des employeurs.

Ils savent que ce sera bientôt mis en œuvre. Nous le savons tous. Le projet de loi a été adopté à l'unanimité.

Écoutez, je pense qu'il a été adopté à l'unanimité parce que tout le monde, à la Chambre...

Ce n'est pas la première fois qu'un projet de loi qui — à mon avis — est plein de bon sens est divisé entre les partis pour diverses raisons. Je ne sais pas si nous avons trouvé la perle rare avec ce projet de loi, mais je suis très reconnaissant envers mes collègues de tous les partis de la Chambre. Je pense que M. Aitchison et moi-même nous en sommes occupés, ainsi que le NPD, le Bloc et tous les autres partis. Notre instinct nous disait que c'était extrêmement important.

Nous avons choisi une période de 10 jours parce que nous savions, après deux ans de COVID-19, que la plupart des gens étaient généralement en confinement pendant deux semaines. Nous tenions donc à veiller à ce que les gens soient couverts pour cette période.

Vous savez, il y a quelques mois, nous ne savions même pas que le variant Omicron existait, mais son arrivée a changé nos vies. Dans la plupart des cas, ce variant a gâché nos plans pour Noël. Nous ne savons donc pas ce qui pourrait arriver ensuite.

Je ne dis pas ce qui suit avec désinvolture, car c'est une chose très réelle, mais nous avons les conditions météorologiques et les saisons de notre côté. Nous sommes encore au milieu de la pire partie de l'année — les jours longs et sombres de l'hiver, surtout pendant les mois de décembre, janvier et février —, mais nous la traversons tranquillement. Dans notre pays, c'est la période où nous passons le plus de temps l'intérieur. Je pense que c'est pour cette raison que le variant Omicron a réellement frappé fort, car nous ne pouvons pas sortir de chez nous. Ce sont donc les mois les plus difficiles.

À mesure que les jours rallongent, que les conditions météorologiques s'améliorent et que les gens passent plus de temps à l'extérieur, la présence du virus, quelle que soit sa forme, s'atténue. Nous le savons maintenant, car nous vivons avec ce virus depuis deux ans.

Ne vous méprenez pas, cela n'enlève rien à l'urgence de la situation. Cela nous donne simplement un peu de répit pour nous assurer que lorsque nous mettrons en œuvre ce programme, nous le ferons adéquatement et correctement.

M. Terry Sheehan: À titre de suivi, vous avez dit que vous collaboriez avec les provinces et les territoires en vue d'élaborer un plan national sur les congés de maladie payés.

Pouvez-vous nous en dire plus sur le rôle des provinces et des territoires à l'égard des congés de maladie payés?

L'hon. Seamus O'Regan: C'est 95 %, et je dois donc leur parler. Je dois avoir leur soutien.

J'ai eu de très bonnes conversations, je crois, avec tous mes ministres jusqu'ici, c'est-à-dire mes collègues ministres dans les provinces et les territoires. Nous nous réunirons le 25 février en vue d'élaborer un plan d'action national pour offrir 10 jours de congé de maladie payés dans tout le pays.

Nous pensons que c'est essentiel pour le filet de sécurité sociale du pays. Je pense également qu'un tel plan est essentiel pour la santé et le bien-être de l'ensemble de la population, afin que les gens n'aient plus à choisir entre prendre un jour de congé parce qu'ils se sentent malades et courent potentiellement quelque chose et devoir payer le loyer ou l'hypothèque ou l'épicerie. Nous ne voulons pas que les gens se retrouvent dans cette situation. Nous nous sommes tous mis d'accord là-dessus. C'est la raison pour laquelle le projet de loi a été adopté à l'unanimité à la Chambre des communes.

M. Terry Sheehan: Je vous remercie beaucoup.

Le président: Nous sommes sur le point de terminer, mais par souci d'équité, si vous êtes d'accord, je vais accorder une question à Mme Chabot et ensuite une question à Mme Zarrillo, et nous pourrions ensuite conclure la première heure.

• (1630)

L'hon. Seamus O'Regan: Oui, certainement.

Le président: Madame Chabot, vous avez la parole.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je suis d'accord, monsieur le président.

Monsieur le ministre, nous avons parlé de sécurité au travail et de santé mentale. Vous avez parlé vous-même des femmes enceintes ou qui allaitent. Au Québec, les lois sur la santé et la sécurité au travail donnent aux femmes enceintes ou qui allaitent le droit au retrait préventif en cas de danger en milieu de travail. Cependant, il y a des travailleurs sous réglementation fédérale au Québec qui n'ont pas le même traitement.

Cela fait-il partie de votre vision que les travailleurs du Québec sous réglementation fédérale bénéficient d'un traitement équitable et aient ces mêmes droits?

[Traduction]

L'hon. Seamus O'Regan: Madame Chabot, vous pourriez peut-être préciser quels sont ces avantages dont vous parlez et qui, comme vous le dites, sont actuellement offerts au Québec, mais pas aux travailleurs sous réglementation fédérale au Québec. De quels avantages précis parlez-vous?

[Français]

Mme Louise Chabot: Je parle du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

[Traduction]

L'hon. Seamus O'Regan: Je vais demander à l'un des membres de mon équipe de répondre à cette question.

Madame Hassan ou monsieur Brown, vous pourriez peut-être aider Mme Chabot avec cette question.

[Français]

Mme Sandra Hassan: Voulez-vous que je réponde à votre question?

Mme Louise Chabot: Vous pourriez aussi la transmettre au Comité par écrit, puisque je ne dispose que de deux minutes et que je voulais poser une deuxième question.

Mme Sandra Hassan: Je vais vous répondre rapidement.

Le Code canadien du travail a des dispositions relatives au retrait préventif. Vous avez raison, cependant, de dire que le Québec a des dispositions différentes qui prévoient notamment des congés ou une rémunération garantie lors de ce retrait. C'est le point de distinction entre le régime fédéral et celui du Québec.

Mme Louise Chabot: Y a-t-il des travaux qui pourraient faire en sorte que les travailleurs sous réglementation fédérale en sol québécois aient au moins le même droit?

Mme Sandra Hassan: Nous sommes en train d'étudier ces dispositions.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

Monsieur le président, il y a beaucoup d'écho et je ne voudrais pas que cela affecte mon temps de parole.

[Traduction]

Le président: Juste un instant, nous tentons de régler le problème.

Tout fonctionne maintenant.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

Monsieur le ministre, en ce qui concerne le projet de loi C-3, il y a quelque chose que je comprends moins bien. Les 10 jours de congé de maladie, on les a adoptés pour que les travailleurs sous réglementation fédérale y aient droit. Je comprends que, si vous vouliez appliquer cela partout au Canada, étant donné la compétence exclusive des provinces en matière de travail, on n'y arriverait pas.

Alors, je ne comprends pas pourquoi vous ne pourriez pas changer le Code canadien du travail pour garantir ces 10 jours de congé de maladie, au moins pour les employés sous réglementation fédérale, comme vous l'avez fait pour les normes du travail. Vous avez augmenté le salaire minimum à 15 \$ l'heure le 29 décembre, et cela s'applique indépendamment des taux de salaire minimum dans les autres provinces. Alors, une modification au Code canadien du travail pour accorder 10 jours de congé de maladie va au moins inclure les travailleurs sous réglementation fédérale.

Vous pourriez ensuite poursuivre vos consultations dans les provinces.

• (1635)

[Traduction]

Le président: Je vous remercie, madame Chabot.

Monsieur le ministre, est-ce que vous ou votre personnel pourriez fournir une réponse écrite à cette question? Nous avons largement dépassé le temps imparti.

La parole est à Mme Zarrillo, qui posera une dernière question.

Mme Bonita Zarrillo: Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à remercier le ministre de son engagement à l'égard de la santé mentale.

L'industrie de la construction me préoccupe. Je suis certaine que vous savez qu'en Colombie-Britannique, l'âge moyen de décès pour les hommes a diminué au fil des ans, et c'est attribuable aux surdoses d'opioïdes. Nous savons que c'est plus prononcé dans l'industrie de la construction.

En raison des objectifs ambitieux en matière de logement, ainsi que des infrastructures qui seront financées par le gouvernement fédéral, je me demande s'il y a une possibilité... Dans votre lettre de mandat, vous parlez des modifications à apporter au Code du travail en ce qui concerne la santé mentale, le stress et les blessures au travail.

Est-il possible d'appliquer cela aux gens de métier qui travaillent sur des projets de logements et d'infrastructure financés par le gouvernement fédéral?

L'hon. Seamus O'Regan: C'est une question sur laquelle je devrais certainement me pencher. Oui, je suis tout à fait d'accord. C'est une question liée à la toxicomanie, et c'est un sujet très sérieux que je connais aussi. Oui, examinons la question. Je ne connais pas ce problème particulier de façon approfondie, mais je connais le problème plus général de la toxicomanie. Je suis profondément troublé par les statistiques que vous venez de mentionner. C'est nouveau pour moi. Je vous remercie d'avoir attiré mon attention sur cet enjeu. C'est très important, et je vous suis reconnaissant.

Le président: Je vous remercie, madame Zarrillo.

C'est ce qui conclut la première heure de la réunion.

Je vous remercie, monsieur le ministre.

Je remercie également les représentants de votre ministère d'avoir participé à la réunion et d'avoir offert leurs témoignages aux membres du Comité aujourd'hui.

[Français]

L'hon. Seamus O'Regan: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Nous allons suspendre la séance pendant quelques minutes, le temps de nous préparer pour l'heure suivante.

• (1635)

(Pause)

• (1645)

Le président: La séance reprend, et nous allons officiellement la lever.

À titre de précision, madame la ministre, ce n'est pas de votre faute. Nous vous entendions clairement, mais les interprètes ne pouvaient pas vous entendre suffisamment bien pour faire leur travail. Tout fonctionnait bien jusqu'à la dernière minute.

Je suis désolé, madame la ministre. Nous vous remercions d'avoir pris le temps de comparaître, et nous vous remercions d'avoir proposé de comparaître devant le Comité à une date ultérieure.

Mme Stephanie Kusie (Calgary Midnapore, PCC): Je vous remercie beaucoup, madame la ministre.

L'hon. Carla Qualtrough (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap): Je vous en prie. Nous reviendrons une autre fois.

Le président: Monsieur Kusmierczyk, le secrétaire parlementaire, est libre pour le moment, madame la ministre.

L'hon. Carla Qualtrough: Je remercie tout le monde. Prenez soin de vous.

Le président: Je vous remercie, madame la ministre.

J'aimerais également remercier les membres du personnel. Nous essayerons à nouveau à un autre moment.

Sur ce, je remercie les membres du Comité. La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la Loi sur le droit d'auteur. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre des communes.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la Loi sur le droit d'auteur.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante :
<https://www.noscommunes.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the Copyright Act. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the Copyright Act.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the following address: <https://www.ourcommons.ca>