



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

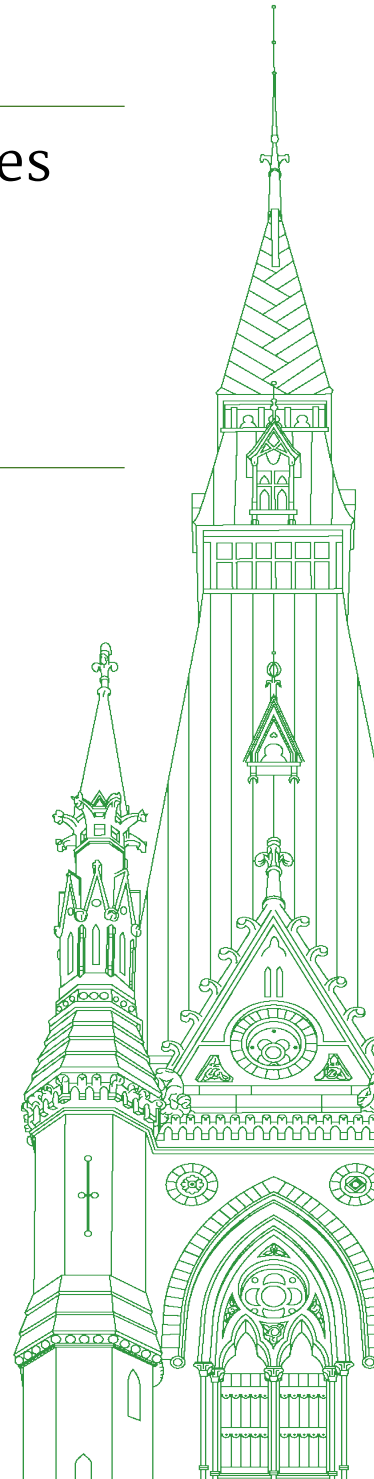
Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 028

Le vendredi 10 juillet 2020

Présidente : Mme Sherry Romanado



Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie

Le vendredi 10 juillet 2020

• (1400)

[Traduction]

La présidente (Mme Sherry Romanado (Longueuil—Charles-LeMoyne, Lib.)): Bonjour à vous tous. La séance est ouverte.

Bienvenue à la 28^e réunion du Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 18 juin, le Comité se réunit pour mener son étude sur les employés d'épicerie de première ligne.

La réunion d'aujourd'hui se tient par vidéoconférence, et les délibérations sont accessibles sur le site Web de la Chambre des communes.

Je rappelle aux députés et aux témoins d'attendre que je vous nomme avant de prendre la parole. Activez votre microphone quand vous êtes prêts à parler, et désactivez-le quand vous avez terminé. Veuillez parler lentement et clairement pour permettre aux interprètes de faire leur travail. Comme je le fais habituellement, je vais lever un carton jaune quand il reste 30 secondes, et un carton rouge quand le temps est écoulé.

J'aimerais maintenant souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Nous accueillons, de l'Empire Company Limited, Michael Medline, président et chef de la direction; des Compagnies Loblaw limitée, Sarah Davis, présidente; et de Metro Inc., Eric La Flèche, président et chef de la direction.

Chaque témoin a 10 minutes pour faire sa déclaration liminaire, après quoi nous tiendrons notre période de questions.

Nous allons commencer par M. Medline. La parole est à vous pour 10 minutes.

M. Michael Medline (président et chef de la direction, Empire Company Limited): Bonjour, madame la présidente, honorables députés membres du Comité.

Rien n'importe plus à mes yeux que les discussions sur nos gens, et je vous remercie de votre invitation à prendre la parole devant vous aujourd'hui. Je n'ai jamais comparu devant le Parlement; je vous prie donc de me remettre dans le droit chemin si j'enfreins le protocole de quelque façon que ce soit.

Je sais que nous nous entendons tous pour dire que les véritables héros sont les Canadiens qui ont répondu à l'appel durant la crise, comme l'ont fait mes coéquipiers. Ils l'ont fait selon les valeurs canadiennes, avec grâce, confiance et excellence. Nous sommes véritablement privilégiés de vivre dans un si formidable pays.

Notre entreprise était au début une entreprise de livraison de viande. Elle a été fondée en 1907 à Stellaraton, en Nouvelle-Écosse,

par J.W. Sobey. L'intention de J.W. était de soutenir les familles canadiennes, et cela demeure notre objectif.

Quand la COVID-19 a frappé, nous avons raffermi notre engagement de garantir aux familles canadiennes qu'elles peuvent compter sur nous. Je n'ai jamais été aussi fier de nos 127 000 coéquipiers, franchisés et membres de leurs équipes. Nous avons consacré toutes les ressources que nous avons dans la sécurité de nos coéquipiers et dans l'approvisionnement en équipement de protection individuelle, sans aucune aide. Nous avons été les premiers en Amérique du Nord à installer des milliers d'écrans protecteurs en plexiglas dans nos magasins. Nous avons aussi rémunéré nos coéquipiers qui n'étaient pas en mesure de travailler à cause de leurs circonstances personnelles, et nous avons pris cette décision avant le début des programmes d'aide du gouvernement. Par exemple, nous avons rémunéré nos coéquipiers qui devaient faire une quarantaine à la suite d'un voyage ou demeurer à la maison pour s'occuper de membres de leur famille qui étaient malades ou encore de leurs enfants. Tout compte fait, nous avons investi des dizaines de millions de dollars pour protéger nos coéquipiers et nos clients.

En plus de nos activités philanthropiques existantes, nous avons lancé notre fonds d'initiatives communautaires au plus fort de la pandémie. Des millions de dollars ont ainsi été distribués à l'appui d'initiatives locales dans toutes vos circonscriptions du pays. Nos magasins appuyaient déjà, et continuent de le faire, tout un éventail de ressources communautaires essentielles, notamment les banques alimentaires, les refuges pour femmes, les programmes de repas et les programmes de petit-déjeuner pour les enfants. Ces liens que nous entretenons avec la collectivité font partie intégrante de notre façon de fonctionner. Nous sommes un détaillant familial qui joue un rôle essentiel dans chaque collectivité où nous nous trouvons. Ce sont 900 collectivités à l'échelle du Canada. Nos coéquipiers constituent un élément essentiel de ces programmes.

À notre magasin Sobey's Belmont d'Edmonton, nous avons lancé une collecte d'aliments que nous avons appelée « Heroes Against Hunger », ou « les héros contre la faim », afin de fournir de la nourriture aux enfants d'âge scolaire dans le besoin après la fermeture de leurs programmes locaux de déjeuners et de dîners. Nous avons lancé, à Parry Sound et à Moncton, des initiatives qui ont mené à des dons de milliers de dollars en cartes-cadeaux aux banques alimentaires locales, et à des dons de fournitures pour aider l'Armée du Salut en cette période difficile.

Pendant les mois les plus difficiles de la pandémie, nous avons mis en place un programme de primes pour nos coéquipiers. Nos coéquipiers faisaient partie d'un groupe choisi de Canadiens qui travaillaient, parce que la nourriture est essentielle. Le gouvernement a beaucoup fait pour le pays, pendant cette pandémie, mais il n'a rien fait pour les travailleurs du secteur alimentaire. C'est à nous qu'il est revenu de reconnaître ces travailleurs essentiels, ces héros, au plus fort de la pandémie. Dans le cadre de notre programme de primes salariales pour nos héros, nous avons versé plus de 105 millions de dollars en primes à nos coéquipiers travaillant en première ligne. Nous ne l'avons pas fait parce qu'une loi nous l'imposait, mais parce que c'était la chose à faire.

C'était un programme temporaire, adopté au plus fort de la pandémie, et c'est ainsi qu'il a été annoncé. Nous avons prolongé le programme de primes plusieurs fois. Même quand presque tous les autres détaillants mettaient fin à leurs programmes de primes, nous maintenons le nôtre. À la fin de mai, nous avons annoncé à nos coéquipiers la prolongation du programme jusqu'au 13 juin, précisant que nous réévaluerions le programme à ce moment-là. Nous avons tenu cette promesse, et en même temps, nous avons annoncé que nous verserions à nos coéquipiers travaillant en première ligne et à nos coéquipiers des centres de distribution un montant forfaitaire équivalant à deux semaines de « prime de héros ». Nous avons également annoncé à nos coéquipiers que nous lancerions un important programme de rabais pour les employés.

Il est intéressant de constater que vous ne pourfendez pas les détaillants en alimentation qui n'ont pas payé de prime de héros ou qui ont rapidement mis fin à leurs programmes. Je suis déçu que Loblaw, Metro et Empire, trois entreprises canadiennes qui ont maintenu leurs programmes de primes plus longtemps que presque toutes les autres entreprises du secteur, soient les seules entreprises à être invitées à discuter avec vous de cet enjeu. N'oublions pas qu'au Canada, nos trois grands épiciers doivent soutenir la concurrence de deux des plus grandes sociétés américaines dans le monde — une qui se trouve en ligne, et l'autre qui est un commerce omnicanal. Je trouve intéressant qu'elles ne soient pas convoquées à comparaître devant ce comité, car leurs programmes se sont terminés bien avant les nôtres.

• (1405)

Je tiens à préciser que nous ne croyons pas que la pandémie a disparu. Ce n'est pas le cas. Nous devons demeurer vigilants.

En grande partie grâce à la réponse efficace et responsable de nos gouvernements provinciaux et des autorités de santé publique, ainsi qu'aux actions des Canadiens qui se préoccupent véritablement les uns des autres, notre pays maîtrise le virus du mieux qu'il le peut. Cela a amené nos bons gouvernements provinciaux à entreprendre le déconfinement presque complet afin de rouvrir l'économie et d'amener les Canadiens à reprendre le travail et à jouir le plus possible de la vie dans un contexte qui est maintenant, malheureusement, notre nouvelle normalité.

Nous avons institué la prime de héros quand le gouvernement a sagement imposé le confinement. Nous avons mis fin à la prime de héros quand on a entamé le déconfinement.

Nous avons observé l'économie, les tendances de consommation et, naturellement, le comportement d'autres membres de notre industrie. Bien sûr, nous avons regardé ce que les autres détaillants faisaient. Toute bonne entreprise fait cela. Nous n'avons pas collaboré avec nos concurrents ni coordonné nos mesures avec eux.

Nous n'avons jamais discuté de cela avec nos concurrents. Nous ne ferions jamais cela. Je serai très clair: nous n'avons pas coordonné nos décisions avec d'autres détaillants.

À la fin de mai, nous avons annoncé à nos coéquipiers la prolongation du programme jusqu'au 13 juin et nous avons tenu cette promesse. C'était notre décision, mais permettez-moi de vous dire autre chose: si ce terrible virus montre sa vilaine face dans la mesure où les autorités provinciales imposent le retour au confinement dans certaines régions d'une province comme nous l'avons vécu en mars et en avril, nous rétablirons la prime de héros dans nos magasins de ces régions ou de ces villes. Ce serait la bonne chose à faire.

J'aimerais aussi dire quelque chose à propos du mythe selon lequel tous les employés d'épicerie ont le salaire minimum. Ce n'est tout simplement pas le cas chez Empire. Tous nos coéquipiers à plein temps qui travaillent en première ligne ont un salaire supérieur au salaire minimum établi par les provinces. Je ne dis pas que le commerce de détail est l'industrie qui offre les plus hauts salaires, mais bon nombre de nos coéquipiers ont un salaire nettement supérieur au salaire minimum imposé par la province, notamment tous nos coéquipiers des centres de distribution et plus de 60 % de nos coéquipiers à temps partiel qui travaillent en première ligne. Le salaire moyen à l'échelle nationale, avec les avantages sociaux, est d'environ 30 \$ l'heure pour les coéquipiers à temps plein, et de 18 \$ l'heure pour les coéquipiers à temps partiel.

Le secteur du commerce de détail joue un rôle important au Canada. Notre secteur est le plus important employeur du pays après le gouvernement. De nombreux Canadiens choisissent de faire carrière dans le commerce de détail. Je suis fier des réalisations du secteur et de l'incroyable talent que nous avons au Canada; c'est un talent qui est souvent à l'avant-garde de l'industrie mondiale quand il s'agit d'innovation et de service à la clientèle. Le secteur joue également un rôle important en aidant les étudiants, entre autres, à acquérir une expérience enrichissante et à répondre à leurs besoins quand ils sont aux études ou encore pendant l'été.

Pour toutes nos parties prenantes — employés, fournisseurs, collectivités et actionnaires —, la santé, la sécurité et la force de notre entreprise sont d'une importance vitale. En passant, les actionnaires sont entre autres des caisses de retraite et des fonds communs de placement détenus dans une grande mesure par un très grand nombre de Canadiens, dont des enseignants, des pompiers, et le couple âgé qui habite à côté de chez vous.

Cette crise vient confirmer le rôle essentiel de notre chaîne d'approvisionnement alimentaire, et nous sommes fiers d'avoir établi sur 113 ans la tradition de soutenir les familles canadiennes et l'économie canadienne.

Merci.

• (1410)

La présidente: Merci beaucoup.

Ce sera maintenant au tour de Mme Davis. La parole est à vous pour 10 minutes.

Mme Sarah Davis (présidente, Les Compagnies Loblaw limitée): Bonjour, honorables députés. Je suis Sarah Davis, présidente des Compagnies Loblaw limitée. Je vous remercie de me donner l'occasion de prononcer ma déclaration liminaire et de répondre à vos questions.

Je suis ici, d'abord et avant tout, pour confirmer que Loblaw a décidé d'établir la prime temporaire, puis de cesser de la verser de façon indépendante, sans coordonner sa décision avec quelque autre compagnie que ce soit. Je tiens aussi à aborder les interprétations erronées concernant la prime salariale versée par Loblaw.

En mars, quand les complications liées à la pandémie ont commencé, nous avons mis en œuvre notre augmentation temporaire de 2 \$ l'heure pour les collègues en première ligne, et ce, pour une raison simple: nous voulions reconnaître l'instabilité et l'incertitude extraordinaires qui prévalaient dans nos magasins et dans notre chaîne d'approvisionnement, ainsi que le travail acharné que cela suscitait. La prime n'a jamais été liée à la sécurité. Si nos magasins n'étaient pas sûrs, nous ne demanderions jamais à nos collègues de venir travailler, un point c'est tout. Nous avons apporté d'énormes modifications à nos activités afin de garantir leur sécurité. Nous avons fermé des rayons comme celui des fruits de mer, des charcuteries, de la boulangerie et des viandes, et dans certains cas, nous avons fermé des magasins.

Parce que nous offrons un service essentiel, notre travail était de veiller à ce que nous acheminions de la nourriture et des médicaments aux Canadiens. Nous ne pouvions pas faire cela sans nos collègues. Notre priorité absolue était d'assurer leur sécurité et, par ricochet, la sécurité de nos clients. Nos gens n'étaient pas mieux protégés avec 2 \$ l'heure de plus. C'est grâce aux dizaines de millions de dollars que nous avons investis dans les mesures de protection et les nouveaux protocoles qu'ils étaient protégés. Nous avons fait ces investissements de notre plein gré et avec fierté. C'était la bonne chose à faire, et cela a fonctionné. En fait, le taux d'infection parmi nos collègues est nettement inférieur au taux dans la population canadienne. Nous avons près de 200 000 collègues qui ont des familles et qui ont leurs propres préoccupations, et je ne saurais trop insister sur notre fierté devant leur travail acharné, à servir les Canadiens dans des circonstances difficiles. C'est ce qui justifiait l'augmentation.

Je crois qu'il vaut la peine de consacrer quelques minutes à parler des effets de la COVID-19 sur nos activités commerciales ainsi que de la façon incroyable dont notre équipe a réagi.

Il y a cinq mois, nous nous sommes pour la première fois mis à travailler à un plan d'activités en cas de pandémie. Nous nous sommes penchés sur les expériences internationales et avons préparé divers scénarios au cas où le coronavirus atteindrait le sol canadien. En rétrospective, la rapidité avec laquelle nous sommes passés de la planification des activités et des scénarios à la réalité est incroyable. Nos dirigeants se rencontraient plusieurs fois par jour, communiquaient fréquemment avec les clients et les collègues et mettaient en œuvre les mesures adoptées avec célérité — une grande entreprise faisant preuve d'une agilité inégalée. Non seulement nous communiquions bien, mais nous écoutions bien également. Une grande partie de nos meilleures idées nous sont venues des discussions que nous avons eues avec nos gens et des commentaires de nos magasins et de nos centres de distribution à l'échelle nationale.

Très tôt, nous avons mis en place des mesures de sécurité visant à protéger les clients et les collègues, dont les écrans de plexiglas pour les caissiers, les nouveaux protocoles de désinfection, la restriction du nombre de clients dans les magasins, les ambassadeurs de la distanciation physique et l'accès à l'équipement de protection individuelle. Nous avons tout aussi rapidement établi des heures de magasinage réservées aux aînés, supprimé les frais associés au ma-

gasinage en ligne, et accéléré la dotation afin de répondre aux nouvelles demandes. Je ne sais pas si les gens le savent, mais Loblaw a embauché plus de 20 000 personnes afin d'offrir un bon service à la clientèle et d'assurer sa sécurité, pendant les premiers mois de la pandémie.

On dirait que ce sont de vieilles nouvelles maintenant, mais en mars et au début d'avril, nous avons eu dans nos magasins un volume inimaginable de clients. Nous sommes passés de la ruée sur les masques et le désinfectant pour les mains à l'achat en panique de papier hygiénique et de farine, tout cela pendant que nous apportions des changements et des ajustements en fonction des commentaires et des idées qui nous venaient de la première ligne. Nos équipes des magasins et des centres de distribution faisaient de longues journées de travail pour que nous soyons dans le meilleur état possible, alors que les Canadiens inquiets se préparaient à une situation incertaine et que les gouvernements déterminaient que nous étions un service essentiel. Pendant tout ce temps, nous avons tiré notre énergie des histoires de leadership fort à tous les niveaux: des magasins qui offraient du soutien à leurs voisins, des collègues qui faisaient des dons aux aînés, des pharmaciens qui travaillaient sans relâche pour les patients, nos techniciens qui bâtissaient des services de vente en ligne pour les personnes vulnérables et plus encore.

Les mots me manquent pour vous dire à quel point je suis fier de diriger cette équipe incroyable dans un domaine que j'adore. Au cours des derniers mois, nos gens en première ligne ont communiqué régulièrement avec moi pour me faire part de leurs points de vue et de leurs histoires. J'ai pensé vous donner quelques exemples.

Dans une lettre ouverte adressée aux collègues, une personne a souligné l'importance de comprendre la différence entre une prime de risque et une prime que l'entreprise verse pour dire merci aux employés de première ligne qui se rendent chaque jour au travail et servent la collectivité pendant une crise. Dans sa lettre, elle dit que « Loblaw a relevé le défi de veiller à ce que non seulement le personnel, mais aussi la clientèle soit en sécurité ». La lecture de certains commentaires négatifs à propos du retrait de la prime l'a laissée stupéfaite. Dans une autre lettre, on peut lire: « La folie a commencé le 11 mars; la démence absolue, le 12 mars. Je n'ai jamais rien vu de tel en près de 30 ans. C'était difficile et tout changeait constamment. Mais nous avions des emplois et du soutien. Je suis on ne peut plus reconnaissant de cela. »

• (1415)

Je suis également fier de notre industrie, qui a vraiment relevé le défi. Je sais que les Canadiens ont maintenant un grand respect pour l'industrie dans laquelle nous travaillons, ce qui nous amène à parler de reconnaissance.

Comme je l'ai mentionné, le 21 mars, nous avons établi notre prime temporaire visant à reconnaître les efforts extraordinaires de nos gens en pleine pandémie. C'était 2 \$ l'heure, une hausse moyenne de 15 % avec effet rétroactif au 8 mars, date où les achats en panique ont commencé. Après trois prolongations, nous avons discuté avec notre plus important syndicat, le 8 juin, et nous avons annoncé à l'organisation et au public, le 11 juin, que la prime ne serait pas prolongée au-delà de la date finale du 13 juin et que tout se terminerai avec une prime de remerciement en juillet. Nous seuls avons établi les détails et les dates, et pris les décisions.

Après avoir pris notre décision et l'avoir communiquée à nos collègues, j'ai envoyé un courriel de courtoisie à Walmart, Save-On-Foods, Metro et Sobeys pour les informer de notre décision, sachant pertinemment qu'après avoir annoncé cela à 200 000 employés, la nouvelle deviendrait immédiatement publique.

Nous savons que la pandémie se poursuit. Nous savons aussi qu'elle entre dans une nouvelle phase, comme l'ont indiqué les gouvernements et les experts de la santé publique. Bien que nos magasins ne fonctionnent pas comme ils le faisaient avant la COVID, la situation s'est stabilisée en fonction de la routine qui est devenue notre nouvelle normalité, ce qui est très différent des niveaux d'activité que nous avons au début de la pandémie.

Avec la réouverture du pays, la plupart des autres commerces sont maintenant ouverts. Les employés sont de retour au travail dans les magasins, les cafés, les salons et autres services. Cela se fait avec prudence, et moyennant les salaires normaux. Notre approche correspond donc à celle du reste de notre industrie et du pays. Malgré cela, on avance que notre industrie — peut-être seulement notre industrie — devrait continuer de verser les primes. C'est en partie parce que les gens pensent que nous avons tiré des profits exceptionnels de la COVID-19, ce qui est une idée fautive. Concernant nos gains d'avril, nous avons annoncé des profits supérieurs en raison de la COVID et des deux semaines d'achats compulsifs sans précédent, mais nous avons également dit que nous investirions 90 millions de dollars par mois pour couvrir les coûts supplémentaires associés à la pandémie et que ces coûts absorberaient tous les profits découlant des ventes accrues et dureraient beaucoup plus longtemps. Tout simplement, nous n'avons pas placé le profit avant nos gens.

J'aimerais terminer en traitant de certaines des questions soulevées lors de la réunion du Comité qui avait lieu lundi et qui portait sur le travail dans les commerces de détail. Loblaw représente un réseau d'environ 2 500 magasins au total. Certains sont exploités par l'entreprise, mais la plupart sont indépendants et sont exploités par des propriétaires individuels. Ensemble, nous formons le plus important employeur du secteur privé au Canada, avec près de 200 000 employés.

Depuis que je suis présidente de Loblaw, ma priorité absolue est de veiller à ce que les gens aiment travailler chez nous. Notre équipe inclut des dizaines de milliers de Canadiens qui travaillent à temps plein, qui soutiennent une famille et qui font carrière dans le commerce de détail. Elle inclut aussi les dizaines de milliers de personnes qui travaillent à temps partiel, qui aiment la flexibilité que cela leur donne et qui travaillent avec nous pour améliorer leurs revenus ou pour gagner de l'argent pendant leurs études. Une grande partie de mon travail consiste à veiller à ce que nous répondions à leurs attentes, notamment leur offrir un excellent milieu de travail, des occasions de croître, et, oui, une juste rémunération.

On a cherché à faire un lien entre la discussion sur la rémunération pendant la pandémie et la discussion plus vaste sur les salaires dans le secteur de la vente au détail. Les gens demandent si les employés du secteur de la vente au détail font assez d'argent. C'est une bonne question, mais la réponse n'incombe pas à l'une ou l'autre des entreprises ou à un autre des secteurs. La question du salaire minimum est plus vaste.

Définir ce qu'est un salaire décent est un enjeu national qui comporte d'énormes nuances et incidences régionales. Comme vous et les représentants des syndicats que vous avez entendus lundi, nous croyons que le gouvernement devrait explorer ces enjeux. Étant le

plus important employeur au pays, nous voulons faire partie de ces conversations, mais cela n'incombe pas qu'à nous. Nous faisons partie d'une industrie très concurrentielle qui est de plus en plus mondiale et qui englobe certains des plus gros détaillants et géants du commerce électronique au monde. Toute solution doit tenir compte des effets sur toutes les parties prenantes.

Je vais conclure en réitérant trois points. Premièrement, je suis extrêmement fière des décisions et des mesures que nous avons prises pendant cette pandémie. Nous les avons prises indépendamment et sans coordination. Deuxièmement, nous ne tirons pas profit de la COVID-19. Troisièmement, nous allons continuer de soutenir nos collègues en investissant dans des mesures de sécurité et en maintenant notre engagement à offrir de bons emplois et une rémunération progressive à long terme.

Je suis impatiente de répondre à vos questions. Je vous remercie de votre temps.

• (1420)

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant écouter M. La Flèche. Vous avez la parole pour 10 minutes.

[Français]

M. Eric La Flèche (président et chef de la direction, Metro inc.): Madame la présidente, membres du Comité, bonjour.

Je discuterai aujourd'hui des mesures adoptées par Metro dans le contexte de la COVID-19. Ces mesures visent d'abord à assurer la santé et la sécurité de nos employés, à continuer d'approvisionner nos clients en aliments et en médicaments et, enfin, à reconnaître le travail additionnel de nos employés.

Je souhaite également rectifier certaines déclarations faites à notre sujet lundi dernier, pendant la réunion du Comité.

Je tiens à être très clair dès le départ. Tout au long de la pandémie, chacune des décisions de Metro a été prise dans l'intérêt de ses employés...

[Traduction]

M. Earl Dreesen (Red Deer—Mountain View, PCC): J'invoque le Règlement, madame la présidente

[Français]

M. Eric La Flèche: ... et de ses clients. Chacune de nos actions a été conforme aux lois sur la concurrence.

La présidente: Attendez un instant, monsieur La Flèche.

[Traduction]

Nous avons un rappel au Règlement.

Monsieur Dreesen, nous vous écoutons.

M. Earl Dreesen: Nous entendons simultanément l'interprétation et la déclaration en français.

La présidente: Monsieur La Flèche, avez-vous choisi le canal français?

M. Eric La Flèche: Je n'ai aucun contrôle sur l'écran, ici. Je vais de toute façon changer de langue maintenant.

La présidente: Peu importe la langue que vous choisissez de parler, vous devez vous assurer que l'interprétation se fait dans la langue correspondante. Si vous parlez en français, assurez-vous de choisir le canal français. Pour l'anglais, vous choisissez le canal anglais.

Merci.

M. Eric La Flèche: D'accord.

La COVID-19 a causé des difficultés extrêmes à notre entreprise, et ce, dès le début, en particulier sur le plan de la sécurité et des besoins de nos employés et de nos clients. Il nous incombe de contribuer à maintenir l'approvisionnement des Canadiens en aliments et en médicaments, et nous le faisons en gardant les magasins et les centres de distribution ouverts tout en veillant à la sécurité des employés et des clients. Nos employés sont restés à notre emploi et nous avons même embauché près de 1 200 employés supplémentaires venant d'organisations non essentielles.

Nous avons rapidement mis à la disposition de nos employés de l'équipement de protection individuelle et adopté et mis en place des vérifications de l'état de santé de nos employés. Dans les magasins, nous avons limité le nombre de clients, réduit les visites de tiers fournisseurs et ajouté du personnel à l'entrée pour accueillir les clients, contrôler la circulation et offrir du désinfectant pour les mains et des chariots propres. Nous avons augmenté partout les activités de désinfection. En une semaine seulement, nous avons installé des écrans en plexiglas à toutes les caisses d'environ 600 supermarchés au Québec et en Ontario. Nous avons facilité la distanciation physique et avons fourni aux employés des t-shirts rappelant l'importance de maintenir la distance, et plus encore. Pour répondre à la hausse de la demande de livraisons, nous avons ajouté de nouvelles fenêtres de livraison afin d'accroître notre capacité de magasinage d'épicerie en ligne et de mieux servir les gens de nos collectivités qui en ont le plus besoin.

En présence d'un cas soupçonné ou confirmé de COVID-19 dans nos magasins ou nos centres de distribution, nous avons agi rapidement, conformément à un protocole rigoureux approuvé par la santé publique afin d'informer nos employés, de nettoyer l'installation en profondeur et de suivre la situation de près. Avec l'augmentation des achats sous l'effet de la panique, les employés de nos magasins et de nos centres de distribution ont travaillé des heures supplémentaires et accepté des tâches nouvelles et inhabituelles. Je suis extrêmement fier de leur engagement et de leur sens du devoir, car ils ont relevé le défi de servir les clients au plus fort de la pandémie. Ensemble, nous avons réalisé quelque chose d'immense, tout cela en seulement quelques jours ou quelques semaines, et nous l'avons fait sans aide financière du gouvernement. En tout temps, notre principale préoccupation a été la sécurité et la rapidité, et non le coût possible de nos efforts.

[Français]

Afin de reconnaître le travail additionnel et les nouvelles tâches réalisés par ses équipes au plus fort de la pandémie, Metro a offert une prime temporaire de 2 \$ l'heure à 50 000 employés de ses magasins et centres de distribution.

La vérité est toute simple. Notre décision de mettre en place des mesures de sécurité et d'offrir une prime salariale temporaire a été prise de manière indépendante, de la même façon que nous prenons des décisions en toutes circonstances, c'est-à-dire en tenant compte de l'information que nous recueillons dans notre environnement.

Dans le cas de la crise qui nous occupe, nos décisions ont tenu compte des mesures des gouvernements et de la santé publique, des autres grands employeurs du Canada, des États-Unis et d'ailleurs, y compris les autres chaînes d'alimentation, du Conseil canadien du commerce de détail et des partenaires syndicaux.

Sur la base de l'ensemble des informations que nous avons recueillies, nous avons annoncé, le 21 mars, le début de la prime temporaire, en prenant soin de préciser que cette mesure prendrait fin le 2 mai. Cette prime temporaire s'ajoutait aux salaires établis par les conventions collectives négociées de bonne foi avec nos partenaires syndicaux depuis des décennies. La prime temporaire a ensuite été prolongée à deux reprises, soit du 18 avril jusqu'au 30 mai, et du 22 mai jusqu'au 13 juin.

Voici la note que nous adressions aux employés le 22 mai dernier:

Dans ce contexte de retour progressif à la normale, nous poursuivons le paiement de la prime salariale temporaire de 2\$/heure que nous avons offerte aux employés des magasins d'alimentation et des centres de distribution de METRO jusqu'au 13 juin prochain, soit 2 semaines de plus que ce qui était prévu.

À titre de reconnaissance additionnelle, le 12 juin, nous avons annoncé une prime de 200 \$ aux employés à temps plein et de 100 \$ aux employés à temps partiel, soit l'équivalent de deux semaines de primes additionnelles.

En parfaite conformité avec la Loi sur la concurrence, j'ai demandé à mes homologues leurs intentions en regard du maintien ou non de la prime salariale temporaire. Ils m'ont répondu qu'ils n'avaient pas pris de décision finale. Quoi qu'il en soit, ces appels ont fait partie d'un processus décisionnel beaucoup plus large et n'ont fait que motiver nos décisions sur le moment ou la manière de mettre fin à notre prime temporaire.

Toutes nos décisions ont été prises de manière indépendante. En aucun temps n'y a-t-il eu entente ou collusion entre concurrents.

● (1425)

[Traduction]

Nous avons pris la décision de mettre fin à la prime temporaire de manière indépendante, en réponse au retour graduel à des comportements de consommation et à des volumes d'affaires normaux, après la hausse que nous avons connue de mars à mai.

Au moment d'examiner les décisions que nous avons prises au sujet de la prime, le Comité doit appliquer à Metro les mêmes critères qu'aux autres détaillants, dont plusieurs ont aussi mis fin à la prime — certains avant nous. D'autres n'ont tout simplement pas offert de prime.

Je crois que M. Meinema, des TUAC, a soulevé un point intéressant, lundi, quand il a dit qu'il était étrange que seuls les épiciers canadiens soient invités à comparaître aujourd'hui, ce qui fait abstraction de ce qui s'est produit dans l'ensemble de l'industrie pendant la pandémie, en particulier avec nos concurrents américains dont les travailleurs ne sont pas syndiqués.

Nos revenus ont certainement augmenté, mais c'est également le cas de nos dépenses. Nous avons fait ces dépenses parce qu'elles étaient justifiées et nécessaires. Avec le retour à la normale des habitudes de consommation et du volume d'affaires, nous allons continuer de payer une grande partie de ces nouvelles dépenses, en particulier celles qui sont liées à la santé et à la sécurité.

En conclusion, j'aimerais ajouter que Metro est fière d'avoir contribué à un approvisionnement sûr en aliments et en produits pharmaceutiques pour ses clients pendant la crise.

Encore une fois, je remercie tous nos employés de leur professionnalisme et de leur dévouement pendant la pandémie. Nous avons vraiment une équipe formidable.

[Français]

En terminant, je félicite et remercie tous nos employés, nos marchands affiliés et nos pharmaciens-propriétaires. Tout au long de la pandémie, leur professionnalisme et leur dévouement incomparables nous ont permis de bien répondre aux besoins de la population. Nous avons une équipe vraiment extraordinaire.

Merci.

[Traduction]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant amorcer notre période de questions. Le premier tour va à la députée Rempel Garner.

La parole est à vous pour six minutes.

L'hon. Michelle Rempel Garner (Calgary Nose Hill, PCC): Merci, madame la présidente.

Je vais poser ma question à Mme Davis pour commencer. Premièrement, mis à part la pandémie, est-ce qu'il y a eu d'importants changements à vos activités au premier trimestre de 2020, par comparaison avec le premier trimestre de 2019?

Mme Sarah Davis: Non. Je dirais qu'il n'y a pas de changement important, outre la pandémie.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je n'ai que six minutes, alors je serai concise.

Serait-il aussi juste de dire que les achats sous l'effet de la panique et le confinement et le retrait de biens de substitution comme les restaurants par rapport aux épiceries pourraient avoir mené à une augmentation des profits au premier trimestre de 2020 par rapport au premier trimestre de 2019?

• (1430)

Mme Sarah Davis: Oui. Je dirais que l'augmentation de nos profits, comme je l'ai dit, était liée aux achats sous l'effet la panique.

L'hon. Michelle Rempel Garner: D'accord.

Pour mémoire, vous avez eu une augmentation du bénéfice net de 42 millions de dollars au premier trimestre de 2020, par rapport au premier trimestre de 2019. Est-ce juste?

Mme Sarah Davis: Cela me paraît exact.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Excellent.

Quand vous avez dit que vous n'aviez pas tiré profit de la COVID-19, diriez-vous que c'était peut-être une caractérisation inexacte dans votre témoignage?

Mme Sarah Davis: Non, car ce que j'ai dit, c'est que nous avons effectivement réalisé des profits au premier trimestre, et que dans notre annonce, nous avons souligné qu'au cours du deuxième trimestre, nos coûts augmentent. Nous allons dépenser 90 millions de dollars par période, ce qui fait que pour le premier trimestre, c'est dans nos résultats, et pour le deuxième trimestre [*Difficultés techniques*].

L'hon. Michelle Rempel Garner: Vous attendez-vous à une baisse de votre bonus cette année?

Mme Sarah Davis: Je ne sais pas quel sera le montant de mon bonus cette année.

L'hon. Michelle Rempel Garner: D'accord.

Vous avez aussi dit que la raison de l'augmentation des salaires était que vous étiez fière de vos employés. Est-ce une bonne façon de caractériser votre énoncé?

Mme Sarah Davis: Oui, absolument fière, et c'est également pour les circonstances exceptionnelles dans lesquelles ils travaillaient...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Est-ce que leurs salaires ont été diminués parce que vous êtes moins fière d'eux maintenant?

Mme Sarah Davis: Les salaires n'ont pas été abaissés. Nous les avons simplement ramenés à ce qu'ils étaient précédemment. Comme je l'ai souligné, c'était une prime temporaire et les employés comprenaient cela.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Donc... une fierté temporaire, alors, peut-être.

Je m'interroge. Vous avez aussi dit dans votre témoignage que vous ne placez pas les profits devant vos employés. Si tel est le cas et que vous avez une augmentation du bénéfice net au premier trimestre, pourquoi dans ce cas retirer l'augmentation temporaire de salaire alors que nous sommes encore en pleine pandémie?

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai souligné, la COVID-19 n'aura pas d'effet positif sur nos bénéficiaires du deuxième trimestre.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je dis juste, si vous ne placez pas les profits... Vous avez effectivement eu une nette augmentation au premier trimestre. J'essaie simplement de comprendre. Les représentants des syndicats des employés étaient ici, et ils ont fait valoir que nous sommes toujours en pleine pandémie et qu'il ne devrait y avoir aucune raison d'éliminer la prime temporaire.

Je vais vous poser ma question différemment. Estimez-vous que vos employés sont nettement plus en sécurité dans vos magasins? Est-ce que leur risque de contracter la COVID-19 maintenant est nettement plus faible que plus tôt dans l'année?

Mme Sarah Davis: Je crois que ce que j'ai dit, c'est que la prime de 2 \$ n'a jamais eu de lien avec la sécurité. Donner plus d'argent n'améliore pas la sécurité des employés.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Pourquoi alors diminuer le salaire?

Mme Sarah Davis: C'est l'argent que nous consacrons au protocole, comme je l'ai souligné, aux écrans de sécurité et à la distanciation physique dans nos magasins qui contribuent à améliorer la sécurité de nos employés. Cela se poursuit, et nous continuons également de payer le coût associé à cela.

L'hon. Michelle Rempel Garner: J'aimerais que vous admettiez simplement que c'est une question de rendement pour les actionnaires, car manifestement, cette diminution va aller ailleurs. Je crois que nous tournons un peu autour du pot.

Diriez-vous qu'il serait peut-être juste de caractériser l'augmentation de salaire comme étant attribuable à des préoccupations relatives à la nutrition ou au fait que des gens essaieraient de ne pas travailler, plutôt que n'importe quoi d'autre?

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai expliqué, dans mon esprit, les 2 \$ étaient une forme de remerciement et d'appréciation pour ceux qui ont effectivement choisi de venir travailler chaque jour et, bien sûr, il y avait des personnes vulnérables qui ne pouvaient pas venir travailler pendant cette période. Bien entendu, à cause des forts volumes, nous avons dû embaucher beaucoup plus de gens. Je pense avoir souligné que nous avons embauché 20 000 personnes pendant cette période.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Auriez-vous accepté de faire un quart de travail dans un de vos magasins, en mars, au taux de rémunération actuel d'un employé d'épicerie de première ligne?

Mme Sarah Davis: J'en suis à une autre étape dans ma carrière. Quand j'ai commencé, j'étais une employée au salaire minimum. Mes filles ont toutes travaillé...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je veux dire du point de vue de la sécurité.

Mme Sarah Davis: Oui. Je l'aurais fait. Je crois que nos magasins étaient tout à fait sûrs.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je vais terminer sur ceci, parce qu'il le faut.

Aviez-vous vraiment besoin d'utiliser 12 millions de dollars en fonds fédéraux pour des congélateurs?

Mme Sarah Davis: Si la question porte là-dessus, nous avons participé à un processus et avons fait une soumission en ligne comme tous les autres. Ce n'était pas pour des réfrigérateurs. C'était pour remplacer les gaz utilisés dans les réfrigérateurs, ce qui a des répercussions sur l'économie, et non sur l'entreprise... pas sur l'économie, sur l'environnement, et non sur l'entreprise.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci, madame la présidente.

• (1435)

La présidente: Merci beaucoup.

C'est maintenant au tour du député Erskine-Smith. Vous disposez de six minutes.

M. Nathaniel Erskine-Smith (Beaches—East York, Lib.): Merci beaucoup.

M. Weston ne pouvait pas être ici aujourd'hui, malheureusement, mais j'aimerais commencer par lire certains de ses propos.

Je continue à croire fermement en l'augmentation progressive du salaire minimum, et je soutiendrais tout effort des gouvernements visant à établir un salaire vital.

Je vais vous poser la question à tous les trois. Êtes-vous d'accord avec cet énoncé, oui ou non?

Je vais commencer par Mme Davis.

Mme Sarah Davis: Absolument.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur La Flèche.

M. Eric La Flèche: Oui. Je suis d'accord.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline.

M. Michael Medline: Bien sûr que je veux un salaire juste pour nos gens, mais je crois que me demander de répondre à cette question si complexe en une seconde, c'est me manquer de respect.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Aucun problème.

M. Michael Medline: Honorable député Erskine-Smith, je crois qu'il est formidable de discuter de salaire vital, de revenu de base et de salaire minimum, mais je ne suis pas convaincu que vous et

même vos partis vous entendriez sur ces termes ou les définiriez de la même manière...

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline, nous nous sommes engagés à un salaire minimum de 15 \$ l'heure sur notre plateforme. Vous comprendrez donc que nous nous entendons là-dessus.

Deuxièmement, j'aimerais savoir quel jour...

M. Michael Medline: Pardonnez-moi. Est-ce que le minimum de 15 \$ est le salaire vital? Je cherchais cela sur votre plateforme. Est-ce que 15 \$, c'est le salaire vital partout au pays?

M. Nathaniel Erskine-Smith: Notre engagement vise un salaire minimum de 15 \$ l'heure, ce qui dépasse nettement ce que vous payez à vos employés partout au pays, monsieur Medline.

Quel jour...

M. Michael Medline: Je crois que vous m'avez entendu précédemment...

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline...

M. Michael Medline: Désolé, puis-je...

L'hon. Michelle Rempel Garner: J'invoque le Règlement, madame la présidente.

La présidente: Un instant, s'il vous plaît. Quelqu'un a invoqué le Règlement.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Merci, madame la présidente.

J'aimerais simplement vous informer, madame la présidente, et peut-être nos témoins ici présents, que lorsqu'un député interroge des témoins, ce temps lui appartient. Si quelqu'un veut discuter avec un député, il devrait mettre son nom sur un bulletin de vote pour se joindre au Comité.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame Rempel Garner.

Nous allons reculer l'horloge pour M. Erskine-Smith.

Allez-y.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Merci beaucoup.

Quel jour le conseil d'administration a-t-il pris la décision de mettre fin à ce modeste complément pour les travailleurs essentiels? Je vais commencer par Mme Davis.

Mme Sarah Davis: Cela n'a jamais été présenté à notre conseil d'administration, mais comme je l'ai dit, cela s'est fait le 8 juin.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Qui a pris cette décision?

Mme Sarah Davis: Mon équipe de direction et moi.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Très bien.

Monsieur La Flèche, quel jour la décision a-t-elle été prise et par qui?

M. Eric La Flèche: C'est moi qui l'ai prise, avec mon équipe de direction, le 11 juin.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline, vous avez la parole.

M. Michael Medline: Nous avons dit en mai que nous allions le faire. La décision définitive s'est prise autour du 11 juin — je n'ai pas cette information exacte à portée de main —, et c'est l'équipe de direction qui l'a prise.

Je tiens sans arrêt le conseil d'administration au courant de ce que nous faisons.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur La Flèche, lorsque vous avez pris votre décision, le 11 juin, étiez-vous au courant de la décision de Loblaw?

M. Eric La Flèche: Comme on vient de le dire, le 22 mai, nous avons informé nos employés que la rémunération supplémentaire allait prendre fin le 13 juin. Nous ne pouvons pas...

M. Nathaniel Erskine-Smith: Ce n'est pas la réponse à ma question, monsieur La Flèche. Lorsque vous avez pris votre décision, le 11 juin, étiez-vous au courant de celle que Loblaw avait prise le 8?

M. Eric La Flèche: Lorsque nous avons pris notre décision définitive le 11 juin, oui, nous savions que Loblaw avait commencé à faire savoir qu'ils étaient...

M. Nathaniel Erskine-Smith: Étiez-vous au courant de cela parce que Mme Davis vous avait envoyé un courriel de courtoisie?

M. Eric La Flèche: Je crois qu'elle m'a envoyé un courriel de courtoisie le 11 juin, dans la matinée, mais avant cela, nous avions appris par les canaux syndicaux que Loblaw avait pris cette décision.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline, lorsque vous avez pris votre décision le 11 juin avec votre équipe de direction, saviez-vous que Loblaw et Metro avaient pris une décision similaire?

M. Michael Medline: J'avais entendu dire par la presse, par les syndicats et par les employés qu'ils envisageaient de prendre cette décision. Nous n'en étions pas sûrs.

Nous avons pris notre décision avant de recevoir un courriel du président de Loblaw.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Quand avez-vous reçu ce courriel du président de Loblaw?

M. Michael Medline: Je ne sais pas. Je n'ai pas cette information à portée de main.

Au début, j'ai également reçu un courriel du président de Loblaw me disant que, par courtoisie, l'entreprise allait offrir une rémunération de héros.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Vous seriez surpris d'apprendre que la fixation des salaires n'empêche pas les employeurs d'augmenter les salaires, monsieur Medline. Elle permet de s'assurer que les employeurs ne les diminuent pas.

Madame Davis, ce courriel de courtoisie était-il une courtoisie envers vos employés ou vos concurrents?

Mme Sarah Davis: Les employés avaient déjà été informés.

M. Nathaniel Erskine-Smith: C'était une courtoisie envers vos concurrents.

Mme Sarah Davis: C'était une courtoisie de les informer que nous avions pris cette décision.

Vous devez comprendre, nous devons travailler dans le contexte d'une pandémie mondiale. Nous avons eu de nombreuses conversations sur les problèmes auxquels nous étions confrontés dans nos magasins par l'intermédiaire du Conseil canadien du commerce de détail, et j'avais pris la décision indépendamment d'eux. Je leur ai fait part de ma décision. De toute évidence, Save-On et Walmart avaient déjà pris la décision de mettre fin à leurs primes. Nous

avons pris la décision de manière indépendante. C'était déjà de notoriété publique, alors je l'ai diffusée.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Je vois.

Monsieur La Flèche, vous avez indiqué qu'il y avait eu une communication et que vous avez demandé à vos concurrents s'ils avaient l'intention de continuer à payer le modeste supplément de salaire pour les travailleurs essentiels.

Quand avez-vous posé la question et qui s'est chargé de la poser?

• (1440)

M. Eric La Flèche: C'est moi qui s'est chargé de la poser. La semaine du 20 mai, j'ai demandé à certains de mes collègues leurs intentions concernant la fin ou le maintien de la prime à la fin du mois de mai. La réponse que j'ai obtenue était qu'ils n'avaient pas encore décidé et qu'ils me tiendraient au courant d'une éventuelle interruption et du moment où cette interruption aurait lieu.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Quand vous dites « concurrents », cela inclut-il M. Medline?

M. Eric La Flèche: J'ai parlé à M. Medline pendant cette semaine de mai. Oui, je l'ai fait, et j'ai eu la même réponse. Ils y réfléchissaient et n'avaient pas pris de décision.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Avez-vous repris cette conversation plus près de la date du 13 juin?

M. Eric La Flèche: Pas avec M. Medline...

En ce qui concerne Mme Davis, j'ai pris contact avec elle alors que nous approchions de la date du 11 juin pour lui demander si elle avait toujours l'intention d'y mettre fin le 13 juin. La réponse que j'ai eue à ce moment-là était encore une fois qu'ils n'avaient pas pris de décision, qu'ils y réfléchissaient toujours, qu'ils continueraient d'avoir des rencontres à ce sujet et qu'ils nous tiendraient au courant d'une éventuelle interruption et du moment où cette interruption aurait lieu.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Dans ce cas, si vous n'aviez pas encore décidé et que vous aviez communiqué avec les autres mais sans obtenir de réponse définitive, comment se fait-il que vous soyez tous tombés sur la même date, le 13 juin?

M. Eric La Flèche: La prime salariale devait se terminer à la fin du mois de mai. Le 22 mai, nous avons annoncé que nous la prolongions de deux semaines. Nous avons senti vers la fin du mois de mai que nous étions sur le point d'y mettre fin. Les choses commençaient à revenir à la normale. Au Québec, on parle de « déconfinement ». La plupart des magasins commençaient à rouvrir, donc nous nous rapprochions de cette date.

Nous avons choisi de façon indépendante de la prolonger de deux semaines, au lieu d'un mois comme le mois précédent.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Je suppose que lorsque vous utilisez et soulignez tous le mot « indépendamment », vous voulez dire indépendamment dans le cadre d'une communication régulière avec vos concurrents.

M. Eric La Flèche: Nous n'avons pas de communications régulières avec nos concurrents. Vous ne comprenez pas.

Nous sommes très prudents, et tout ce que nous faisons est dans les limites de la loi. Avant de passer cet appel pour demander s'ils avaient l'intention de mettre fin au versement de la prime, j'ai pris soin de consulter nos avocats. On m'a assuré que tout était conforme aux lois sur la concurrence.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Madame Davis, avez-vous...

M. Eric La Flèche: Nous ne nous parlons pas sur une base régulière, et lorsque nous le faisons, nos conversations ne portent pas sur des questions de concurrence.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Mon temps de parole tire à sa fin.

Madame Davis, j'espère que vous avez également consulté des avocats avant d'envoyer ce courriel de courtoisie.

Mme Sarah Davis: Absolument. Ils étaient inscrits en copie conforme.

La présidente: C'est tout le temps que vous aviez, monsieur Erskine-Smith.

Avant de passer à la prochaine série de questions, je tiens à rap- peler aux membres et aux témoins qu'il est important de laisser les autres terminer ce qu'ils ont à dire afin que les interprètes puissent faire leur travail, ce qu'il leur est impossible de faire lorsque vous parlez les uns par-dessus les autres.

Nous allons maintenant passer à M. Lemire.

[Français]

Monsieur Lemire, vous avez la parole pour six minutes.

M. Sébastien Lemire (Abitibi—Témiscamingue, BQ): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins d'être parmi nous. Je les remercie égale- ment de l'importance qu'ils accordent dans leurs discours au rôle que remplissent leurs employés.

Je crois, tout comme vous, qu'il aurait été plus qu'intéressant, dans le contexte actuel, d'entendre des représentants de Walmart ou d'autres grandes chaînes américaines. Je souligne votre transparence, votre honnêteté et la façon dont vous présentez votre pers- pective. Des discussions tenues entre vous auront peut-être permis des décisions plus faciles. Cependant, je constate que le processus décisionnel s'est déroulé de façon très indépendante pour chacun de vous.

J'aimerais maintenant aborder les conditions de travail des em- ployés, plus particulièrement celles qui ont été mentionnées lundi. On a souligné que, pendant les années 1970, un emploi dans une épicerie était un travail digne et le salaire annuel qui y était rattaché permettait notamment de s'acheter une maison. Le représentant de Teamsters Canada a mentionné que 50 % des employés représentés par ce syndicat gagnent le salaire minimum. Beaucoup de tra- vailleurs, dans les épiceries, ont donc des emplois précaires. Ce sont en bonne partie des étudiants, des travailleurs à temps partiel, qui n'ont que peu ou pas du tout d'assurance collective, de régime de retraite. Autrement dit, ce ne sont pas des emplois qu'occupe la classe moyenne.

Bon nombre de ces travailleurs qui sont au front sont en fait des travailleuses, donc des femmes. Dans ce contexte, on ne parle pas d'équité salariale et on reconnaît que ce sont des emplois précaires. La pandémie de la COVID-19 nous a permis de réaliser que ces emplois relevaient d'un service essentiel. Pour revenir aux propos que vient de tenir mon collègue Erskine-Smith, je souligne que le président exécutif de Loblaw, M. Weston, a mentionné ce qui suit:

Je continue à croire fermement en l'augmentation progressive du salaire mini- mum, et je soutiendrais tout effort des gouvernements visant à établir un salaire vital.

Encore faut-il savoir ce qu'est un salaire vital. Ce salaire vital de- vrait-il permettre au minimum à un travailleur de s'acheter un loge-

ment? Selon « BILAN-FAIM Québec 2019 », 13,5 % de la popula- tion gagnent le salaire minimum et des personnes de 18 à 64 ans fréquentent des banques alimentaires.

Seriez-vous à l'aise d'apprendre que certains de vos employés d'épicerie ont recours à une banque alimentaire pour se nourrir? Il y a là une ironie qui me choque un peu.

Sur le plan législatif, pour mieux encadrer vos mesures et pour qu'il y ait une compétitivité équitable — c'est une expression qui a été utilisée lundi —, faudrait-il que le gouvernement rende un dé- cret pour faire en sorte — il ne s'agirait pas d'une entente entre vous, mais d'une obligation du gouvernement — que les salaires soient augmentés et que cette étape soit franchie?

Je termine en précisant que Costco offre au départ à ses em- ployés 15 \$ l'heure, mais qu'elle est en mesure, après six ans, de leur offrir 28 \$ l'heure. À long terme, le fait d'offrir un salaire plus digne comporte des avantages. En effet, le recrutement et l'en- semble de ce processus doivent être très lourds en raison de la pré- carité des emplois.

Bref, seriez-vous ouverts à l'idée qu'un décret gouvernemental oblige davantage les compagnies comme les vôtres à augmenter le salaire de leurs employés?

J'aimerais d'abord entendre la réponse du représentant de Metro.

• (1445)

M. Eric La Flèche: Je vous remercie de vos questions, monsieur Lemire.

En ce qui a trait aux affirmations avancées lundi dernier par le représentant de Teamsters Canada, je ne sais pas où il a obtenu ces informations. Ce n'est pas du tout ce que nous observons chez Me- tro en matière de statistiques. Au Québec, ce n'est certainement pas le cas. Dans nos magasins, ce ne sont pas 50 % des emplois qui sont rémunérés au salaire minimum, mais plutôt 13 %. Le salaire minimum, c'est bien évident, est un sujet qui dépasse le contexte de la présente discussion. Il faut comprendre qu'il est possible de faire une carrière digne de ce nom dans le domaine de l'alimentation. Chez Metro, au premier chef, beaucoup de nos collègues à la direc- tion sont issus des magasins. Ils y sont restés et ont évolué vers une belle carrière.

Il faut faire une distinction fondamentale entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel. Les travailleurs à temps plein ont des régimes de retraite et des régimes d'assurance. Ils gagnent bien leur vie, peuvent s'acheter une maison et emprunter de l'argent pour s'acheter une voiture, bref mener une vie normale. En revanche, se- lon le nombre d'heures travaillées, il est évident que le travail à temps partiel peut rapporter moins. Ce n'est pas des emplois pré- caires, mais plutôt des emplois pour les étudiants, de premiers em- plois, des emplois de transition, des emplois d'appoint. Il faut dire les choses comme elles sont. La plupart des gens qui occupent un emploi à temps partiel n'ont pas l'intention de faire carrière dans le domaine de l'alimentation. Il s'agit pour eux d'emplois transitoires. Certains de nos employés occupent à plus long terme un emploi à temps partiel, mais c'est loin d'être la majorité.

Pour ce qui est de la question du décret, le salaire minimum est de compétence provinciale. Il y a des différences importantes entre les régions du Canada. Je pense qu'à cet égard, il faut faire preuve de prudence. Nous sommes en faveur d'un salaire minimum décent, prévisible, dont les augmentations sont gérables et qui varie selon le coût de la vie. C'est ce que nous avons toujours dit. Nous ne sommes pas favorables aux augmentations brusques et importantes du salaire minimum. On a déjà observé cela dans une province. Cela dit, de façon générale, les augmentations du salaire minimum, depuis quelques années, dépassent l'inflation, mais c'est gérable. Nous sommes donc en mesure de les absorber sans imposer des augmentations de prix à nos consommateurs. En fin de compte, il faut demeurer concurrentiel et offrir aux clients des prix concurrentiels.

M. Sébastien Lemire: Je vous remercie, monsieur La Flèche.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à M. Masse.

[Traduction]

Vous avez six minutes.

M. Brian Masse (Windsor-Ouest, NPD): Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins de leur présence.

Je vais commencer par vous, monsieur La Flèche. Avez-vous l'habitude de fournir à vos concurrents des courriels « de courtoisie » au sujet des modifications salariales de vos cadres et de votre PDG?

M. Eric La Flèche: Absolument pas. Nous parlons des primes salariales associées à la pandémie...

M. Brian Masse: Je vous remercie. C'est ce que je voulais vous demander.

Et vous, monsieur Medline, échangez-vous des courriels de courtoisie sur les modifications salariales de vos cadres et la rémunération du PDG?

M. Michael Medline: Non. Je ne veux pas que nos concurrents sachent ce que nous faisons.

M. Brian Masse: Madame Davis, qu'en est-il pour vous?

Mme Sarah Davis: Non, nous ne ferions pas cela.

M. Brian Masse: Pourquoi est-il si important cette fois-ci d'échanger des courriels de courtoisie concernant cette rémunération? Il semble étrange qu'un courriel de courtoisie soit envoyé au sujet des personnes les moins bien payées, alors que vous ne le feriez pas pour celles qui reçoivent la rémunération la plus élevée dans vos structures d'entreprise. En quoi cela est-il différent?

Mme Davis pourrait répondre en premier, puis nous procéderons à rebours.

• (1450)

Mme Sarah Davis: Pour moi, la décision était prise. Nous avons travaillé tout au long de cette énorme pandémie. C'était une période sans précédent. Comme je l'ai dit, la décision a été prise de manière indépendante et elle était...

M. Brian Masse: Ce n'était pas ma question. Qu'y avait-il de différent à partager cette information sur les hausses salariales? Pourquoi aviez-vous besoin de faire cela? Pourquoi cherchiez-vous tant à savoir si vos concurrents continuaient ou non à verser cette prime? Pourquoi vous êtes-vous sentis obligés d'échanger cette in-

formation sous quelque forme ou dans quelque contexte que ce soit?

Mme Sarah Davis: C'était une information publique.

M. Brian Masse: D'accord, c'était une information publique, mais vous vous l'êtes quand même échangée entre vous.

Monsieur Medline, pourquoi avez-vous cru qu'il vous fallait échanger cette information avec vos concurrents dans un délai relativement court? Pourquoi est-il important que vos travailleurs les moins bien rémunérés ne soient pas payés différemment que ceux de vos concurrents?

M. Michael Medline: Il faudrait demander à quelqu'un d'autre. Je ne communique jamais ces informations verbalement ou par écrit. Je ne communique pas ces choses-là. Je n'en relaie ni la fin ni la suite...

M. Brian Masse: Je crois que M. La Flèche a mentionné qu'il y a eu échange de... courtoisies. Je crois qu'il a parlé de vous.

Par conséquent, êtes-vous en désaccord avec M. La Flèche?

M. Michael Medline: M. La Flèche et moi avons une relation cordiale. J'ai un grand respect pour le dirigeant qu'il est. Nous parlons beaucoup de choses qui n'ont rien à voir avec l'entreprise.

Nous nous disons aussi des choses comme: « Hé, comment vont vos gens? »

M. Brian Masse: Son témoignage n'était donc pas correct.

M. Michael Medline: Il a peut-être mentionné la rémunération des héros. Nous n'avons jamais discuté ensemble de ce que nous payons à ce titre. Nous n'avons jamais parlé d'y mettre fin. Je ne me permettrais jamais de faire une telle chose. Au fait, juste pour que vous sachiez...

M. Brian Masse: Non. Merci, monsieur Medline.

M. Michael Medline: ... nous n'étions pas seuls dans [Inaudible].

Merci de votre question.

M. Brian Masse: Monsieur La Flèche, est-ce que je me suis trompé? Je croyais que vous aviez dit avoir échangé à titre courtois des renseignements sur la rémunération avec vos autres concurrents. N'est-ce pas exact?

M. Eric La Flèche: Non, je n'ai pas échangé d'information à titre courtois. J'ai été direct. J'ai posé une question sur leurs intentions quant au maintien ou à l'arrêt de cette pratique. La réponse que j'ai obtenue a été: « La décision n'est pas encore prise. Nous vous dirons de quoi il retourne quand nous prendrons une décision, le cas échéant ».

M. Brian Masse: Alors, pourquoi vous en préoccupez-vous de toute manière?

M. Eric La Flèche: Je me soucie...

M. Brian Masse: Vous posez la question en tout cas. C'est la même chose.

M. Eric La Flèche: Oui, je pose la question. Comme je l'ai dit, nous obtenons des informations de toutes sortes de sources. Si je peux obtenir de l'information directement à la source, cela m'aide à prendre mes propres décisions. Plus j'ai d'informations, meilleures sont les décisions que je prends. Ce n'est pas plus que cela.

M. Brian Masse: C'est vrai. Est-ce que certains membres de l'entreprise ou de la direction ont reçu un salaire supplémentaire durant cette période? Avez-vous échangé ces informations?

M. Eric La Flèche: Nous n'avons pas reçu de salaire supplémentaire. Nous n'avons pas échangé à ce propos. C'est une question discutable.

M. Brian Masse: Monsieur Medline, je veux simplement m'assurer que votre témoignage est correct. Vous payiez les travailleurs différemment en fonction de la région et du stade où ils se trouvaient. Est-ce exact?

M. Michael Medline: Je suis désolé, mais je ne comprends pas la question. Le stade...

M. Brian Masse: En ce qui concerne la COVID, vous avez mentionné que vous...

M. Michael Medline: Oui, c'est ce que nous faisons.

M. Brian Masse: D'accord. Étant donné que Windsor est resté à un stade différent pendant encore de nombreuses semaines, avez-vous payé davantage ceux de la région de Windsor et du comté d'Essex durant cette période? Avez-vous prolongé la prime salariale en raison du fait que nous sommes restés plus longtemps à ce stade?

M. Michael Medline: Vos questions sont bonnes. Je prends cela au sérieux. Merci d'avoir posé cette question.

Lorsque nous sommes tombés en situation de pandémie...

M. Brian Masse: C'est une question simple.

M. Michael Medline: ... nous prenions des décisions. Nous les prenions pour tout le monde dans le pays, qu'ils soient touchés par la COVID ou non. Chaque coéquipier a reçu la prime, tant dans les centres de distribution que dans les magasins. Nous ne l'avons pas fait sur une base régionale.

M. Brian Masse: Vous avez dit plus tôt dans votre témoignage que vous payiez différemment selon le stade. Allez-vous payer rétroactivement ces travailleurs qui sont restés à différents niveaux de risque?

M. Michael Medline: Comme je l'ai dit, à l'avenir, si une région est en état de confinement... Souvenez-vous, nous avons mis fin à la prime le 13 juin et nous avons donné deux semaines supplémentaires. Si une région est confinée, nous paierons la rémunération des héros. C'est ce que j'ai dit et c'est quelque chose que je serai heureux de faire.

M. Brian Masse: Ça, c'est pour l'avenir, mais allez-vous considérer de le faire pour ceux qui sont restés à un degré de risque élevé et qui ont travaillé dans vos magasins? Allez-vous revenir en arrière et les dédommager pour le risque plus élevé auquel ils s'exposaient?

M. Michael Medline: Laissez-moi jeter un coup d'œil aux dates et aux régions dont vous parlez. Je vous contacterai plus tard avec des informations. C'est une excellente question. Merci de l'avoir posée.

M. Brian Masse: Cela me convient. Si vous ne le savez pas, il n'y a pas de souci.

Je vais maintenant passer à Mme Davis. À un moment donné, avez-vous consulté un agent de la santé publique au sujet d'une modification du niveau de risque? Vous avez déclaré que les choses semblaient différentes d'avant. Avez-vous consulté un agent de la santé publique ou un fonctionnaire à quelque moment que ce soit?

Mme Sarah Davis: Nous avons regardé toute l'information diffusée par le gouvernement et les autorités de santé publique. Comme je l'ai mentionné, la prime salariale n'était pas liée à la sécurité. Nos magasins étaient sûrs tout au long de la pandémie. Elle

était liée à la charge de travail de nos collègues, qui est de retour à la nouvelle normalité.

• (1455)

M. Brian Masse: Très bien, alors selon vous, la charge de travail est normale, même si ce n'est pas le cas pour vos concurrents, soit les restaurants et les autres fournisseurs de services alimentaires, en ce moment.

Il ne me reste plus de temps. Merci aux témoins.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à notre deuxième série de questions, d'une durée de cinq minutes. M. Dreeshen est le premier intervenant.

Monsieur Dreeshen, vous avez la parole.

M. Earl Dreeshen: Merci beaucoup, madame la présidente.

Je souhaite remercier les témoins de leur présence aujourd'hui.

Nous avons entendu de nombreux témoignages sur la concurrence et les discussions qui ont eu lieu, mais j'aimerais poser ma question à chacun des témoins sur un sujet un peu différent.

Il y a quelques jours, nous avons entendu des témoignages à propos des travailleurs dans le secteur de l'alimentation au détail et de l'excellent travail qu'ils font pour éviter les pénuries de produits alimentaires pendant ces temps sans précédent. Je pense que nous avons tous pu voir dans nos épiceries le soin que les employés et les entreprises prennent pour s'assurer que tout se déroule de façon harmonieuse et sécuritaire, mais j'aimerais aborder la question sous un angle un peu différent quand on parle d'approvisionnement alimentaire.

Les travailleurs du secteur de l'alimentation au détail ont assurément un rôle essentiel à jouer pour que les aliments se rendent sur nos tables, et c'est pourquoi ils sont considérés comme des travailleurs essentiels. Il en va de même des agriculteurs, qui sont aussi considérés comme des travailleurs essentiels. Quand on parle d'offrir un salaire convenable ou un prix convenable dans ce secteur, je pense qu'il faut aussi se pencher sur ce que reçoivent les agriculteurs pour les produits qui aboutissent sur les tablettes des épiceries. Nous savons que le prix de la plupart des produits agricoles est demeuré presque constant depuis de nombreuses années. M. Lemire a parlé des salaires dans les années 1970. Je me souviens que mon frère coupait de la viande dans une épicerie et gagnait plus que moi comme enseignant au premier échelon. Les salaires ne sont pas nécessairement restés au même niveau tout le temps.

Dernièrement, on a beaucoup parlé dans les médias du prix record des aliments, mais clairement, ce ne sont pas les agriculteurs qui en bénéficient. Le lien entre le prix à la ferme et le prix à la caisse est rompu. D'après les syndicats et selon les témoignages que nous avons entendus lundi, quelques cents de plus par article suffiraient pour mieux rémunérer les travailleurs. La grande question pour eux est de savoir si cela doit venir des poches des consommateurs ou de celles des détaillants. Je pense que si on en venait à discuter de ce que coûtent les produits que vous offrez, il faudrait aussi s'assurer de tenir compte du travail de ceux qui produisent la nourriture.

Comme il y a un large fossé entre le consommateur et ceux qui produisent les aliments que nous consommons, la population pense, lorsque les médias parlent de la hausse des prix, que ce sont les agriculteurs qui empochent les profits. Ce n'est pas le cas, comme nous le savons. Nous n'avons pas oublié l'époque où le prix du blé a fait un bond énorme et où le prix du pain a grimpé en flèche. Il était impossible d'expliquer comment une augmentation de quelques cents du prix du blé qui entrait dans la fabrication d'une miiche de pain avait pu se traduire par une hausse aussi draconienne pour le consommateur. Si, comme les syndicats l'affirment, il ne s'agit que de quelques cents de plus par article, nous pourrions sans doute discuter pendant qu'il est question de prix et de salaires, et si c'est un bon moment pour le faire, du prix que reçoivent les agriculteurs pour leurs produits.

J'aimerais en fait avoir votre opinion sur trois points. Que peut-on faire pour remédier aux hausses de prix liées à la transformation et à la vente au détail des produits, qu'elles soient liées à la COVID ou au fait que les coûts de la COVID sont plus élevés lors de la transformation, etc., ou à une hausse des gains des actionnaires, pour s'assurer qu'on n'oublie pas le producteur?

Encore une fois, on nous a souvent raconté à quel point il était difficile pour les producteurs locaux d'obtenir de l'espace pour leurs produits sur les tablettes des grandes chaînes. Ces produits proviennent de ceux-là même qui achètent dans vos magasins. Comme la meilleure chose à faire dans cette période de bouleversements est d'assurer la viabilité de nos économies locales, allez-vous envisager de changer ces pratiques?

Pourrions-nous commencer par Empire?

M. Michael Medline: Amen. Je vous remercie de poser la question. Je suis tout à fait d'accord avec vous pour dire que nous devons aider les Canadiens et encourager l'achat local. L'industrie ovocole en est un excellent exemple en ce moment même pendant la pandémie.

Nous sommes tous des partenaires — les fournisseurs, les agriculteurs — et je pense que nous avons besoin que le gouvernement et l'industrie travaillent ensemble pour veiller à ce que les agriculteurs, en particulier, soient bien traités et n'y perdent pas au change. Notre travail consiste notamment à garder les prix bas pour les consommateurs, mais cela ne doit pas se faire aux dépens des agriculteurs, qui sont nos héros méconnus, ou de ces autres héros méconnus que sont les fournisseurs et les entreprises qui acheminent les aliments. La chaîne d'approvisionnement alimentaire canadienne a fait un travail incroyable.

Je vous remercie beaucoup d'avoir soulevé la question. Chaque fois que je peux transmettre des félicitations... mais nous devons agir. Nous voulons que les prix demeurent bas, mais nous devons protéger les gens qui travaillent d'arrache-pied pour assurer notre subsistance. Appelez-moi et nous travaillerons ensemble dans ce dossier.

• (1500)

La présidente: Monsieur Dreeshen, votre temps est malheureusement écoulé.

Monsieur Ehsassi, c'est à votre tour.

Vous avez la parole pendant cinq minutes.

M. Ali Ehsassi (Willowdale, Lib.): Merci, madame la présidente.

Je vais commencer par Mme Davis.

Madame Davis, je dois dire qu'après avoir entendu votre témoignage, je suis très confus. Vous avez dit que la hausse de deux dollars se voulait une marque de reconnaissance. Maintenez-vous toujours cela?

Mme Sarah Davis: Oui.

M. Ali Ehsassi: En réponse à ma collègue, pourquoi avez-vous dit que c'était en raison des circonstances exceptionnelles? De quelles circonstances exceptionnelles parlez-vous?

Mme Sarah Davis: Je parle de la situation exceptionnelle, les circonstances entourant la COVID-19 et la fièvre d'achat des consommateurs dans nos magasins. Cela se voulait une marque de reconnaissance pour le bon travail de nos collègues.

M. Ali Ehsassi: Vous êtes certainement d'accord avec moi pour dire que circonstances exceptionnelles et marque de reconnaissance ne sont pas la même chose.

Mme Sarah Davis: Il s'agissait d'une marque de reconnaissance pour avoir dû composer avec une situation exceptionnelle.

M. Ali Ehsassi: D'accord, alors avez-vous déjà offert à vos employés une marque de reconnaissance de cette nature?

Mme Sarah Davis: Non, pas de cette façon. Une prime de deux dollars l'heure pendant une période de temps, non, ce n'est jamais arrivé.

M. Ali Ehsassi: D'accord. Vous dites que vous avez dû embaucher de nouveaux employés. Ne serait-ce pas là la raison, plutôt qu'une prétendue marque de reconnaissance?

Mme Sarah Davis: Nous l'avons fait pour ces deux raisons. Nous devons embaucher des gens — nous avons dû embaucher, naturellement — et nous l'avons fait pour offrir une marque de reconnaissance à nos collègues.

M. Ali Ehsassi: Dans votre déclaration liminaire, comme vous le savez, vous avez dit être une entreprise qui sait bien communiquer et sait bien écouter. Je suis convaincu que vous avez vu tous les reportages des médias dans lesquels tout le monde se dit surpris de voir que cette prime de deux dollars a tout à coup été supprimée. Comprenez-vous la source de cela dans les médias? Comprenez-vous pourquoi les Canadiens sont un peu choqués?

Mme Sarah Davis: Les médias sont peut-être surpris, mais aucun de nos collègues ne l'a été.

M. Ali Ehsassi: Je ne vous parle pas de vos collègues, mais des Canadiens en général. Comprenez-vous pourquoi ils s'inquiètent?

Mme Sarah Davis: Nous avions dit qu'il s'agissait d'une prime temporaire. Me demandez-vous s'ils devraient être surpris?

M. Ali Ehsassi: Non. Pourquoi les médias en parlent-ils tant? Vous vous êtes même donné la peine de choisir soigneusement quelques lettres de vos employés qui vous remerciaient, mais vous faites fi complètement de tout ce que les médias disent au sujet des inquiétudes générales. Vos employés ont même dit aux médias que les responsables de vos magasins ne mettaient pas tout en œuvre pour veiller à leur protection.

Mme Sarah Davis: Quelle était la question?

M. Ali Ehsassi: La question est la suivante: pourquoi choisir soigneusement la lettre d'un employé qui avait des commentaires positifs et faire fi complètement du fait que de nombreux employés de Loblaw sont allés voir les médias pour dire qu'ils étaient très inquiets de travailler dans vos épiceries?

Mme Sarah Davis: Ce n'est pas ce qu'indique l'information que je reçois de mes collègues. Nous effectuons constamment des sondages, et selon l'information que je reçois, ils comprennent pour quoi on met fin...

M. Ali Ehsassi: Madame Davis, un article vient de paraître dans le *Toronto Life*. Un employé qui a travaillé trois mois pendant la COVID-19 a mentionné que le distributeur de savon dans la salle de toilette des hommes s'est vidé au cours du premier mois et qu'il est resté vide, malgré de nombreuses demandes pour le remplir, pendant tout le mois de mai et pour la majeure partie du mois de juin.

Qu'avez-vous à dire à ce sujet?

Mme Sarah Davis: Je ne connais pas les détails de cette situation, mais je sais qu'au début, nous avons eu de la difficulté à fournir des désinfectants dans nos magasins. Pour autant que je sache, la situation a été réglée. Je ne connais pas les détails de la situation dont vous me parlez.

M. Ali Ehsassi: Vous convenez que cela s'est produit, mais vous dites que la situation a été corrigée. Est-ce exact?

Mme Sarah Davis: Oui, cela s'est produit. Il y avait une grande...

M. Ali Ehsassi: Pendant deux mois, il n'y avait pas de savon dans la salle de toilette de vos employés...

Mme Sarah Davis: Ce n'est pas ce que j'ai...

M. Ali Ehsassi: ... malgré le fait que tout le monde répète qu'il faut se laver les mains.

Vous poursuivez en disant que vos magasins étaient « tout à fait sûrs ». Il n'y a eu aucun incident dans vos magasins?

• (1505)

Mme Sarah Davis: Je dis que nos magasins étaient sûrs.

M. Ali Ehsassi: Vous avez dit « tout à fait sûrs ». Ce sont vos mots.

Avez-vous eu des incidents à divers endroits?

Mme Sarah Davis: Nous avons eu des incidents. Comme je l'ai mentionné, il y en a eu, mais leur nombre a été moindre qu'au sein de la population canadienne.

M. Ali Ehsassi: Diriez-vous comme moi qu'il est stressant pour un caissier de travailler dans vos magasins à l'heure actuelle?

Mme Sarah Davis: C'est le cas, oui, tout à fait.

M. Ali Ehsassi: D'accord, alors pourquoi leur retirez-vous la prime de deux dollars quand vous savez qu'ils sont stressés et inquiets? Certains d'entre eux ont parlé des lacunes à divers endroits. Même en l'absence de ces lacunes, c'est stressant. N'est-ce pas exact?

Mme Sarah Davis: C'est stressant.

Comme je l'ai déjà dit, la prime de deux dollars était temporaire. L'économie recommence à rouler, et les travailleurs sont de retour au travail en recevant leur salaire habituel. Il en va de même au sein de notre entreprise et de notre industrie.

M. Ali Ehsassi: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Gray.

Vous avez la parole pendant cinq minutes.

Mme Tracy Gray (Kelowna—Lake Country, PCC): Merci, madame la présidente.

Merci à tous les témoins d'être avec nous.

Mes premières questions s'adressent à Mme Davis de Loblaw.

Vous avez parlé de la rentabilité pendant cette période, alors je voulais en savoir plus au sujet d'une catégorie précise de produits que vous vendez, soit le vin et la bière. Je sais qu'en 2016, les Compagnies Loblaw ont obtenu des permis pour vendre du vin en Colombie-Britannique dans le cadre des enchères en ligne du gouvernement provincial. Vous êtes au courant, bien entendu, de la rentabilité économique de ces permis. Dans les autres provinces, Loblaw vend aussi du vin et de la bière artisanale.

Nous savons que pendant la pandémie, les restaurants et les bars étaient fermés et nous avons entendu dire que les ventes de boissons alcoolisées ont fortement augmenté dans les autres endroits où l'on en vendait. Avez-vous des statistiques sur vos ventes de bière et de vin pendant la pandémie comparativement aux années précédentes?

Mme Sarah Davis: Je n'ai pas de détails sur les ventes de vin et de bière, mais je présume qu'elles ont augmenté.

Comme je l'ai mentionné, nos ventes ont augmenté dans de nombreuses catégories de produits, mais la pandémie a aussi fait augmenter nos coûts considérablement.

Mme Tracy Gray: À quoi serait due l'augmentation des coûts liée au fait d'avoir de la bière et du vin sur les tablettes? Ce ne sont pas des produits périssables, alors à quoi serait due l'augmentation des coûts liée à une hausse des ventes de ces produits pendant cette période?

Mme Sarah Davis: L'augmentation des coûts serait due à la distanciation sociale dans le magasin, à la présence en nombre limité de clients à l'intérieur, aux barrières de plexiglas aux caisses, aux produits désinfectants, à la présence d'un employé à la porte pour vérifier le nombre de personnes dans le magasin. La hausse des coûts serait liée à tous ces éléments.

Mme Tracy Gray: Avez-vous une idée des catégories de produits qui pourraient avoir connu une hausse des ventes ou de rentabilité pendant cette période?

Mme Sarah Davis: Oui. Il s'agirait des produits qui se trouvent dans les allées centrales des magasins, donc l'épicerie, la farine, ce genre de produits. La hausse concernerait certains de ces produits, de même que les produits de boulangerie, car les gens ont recommencé à cuisiner.

Mme Tracy Gray: Avez-vous connu un roulement de personnel pendant cette période? Vous avez mentionné avoir embauché environ 20 000 personnes supplémentaires. Était-ce en raison d'un roulement de personnel?

Mme Sarah Davis: Je dirais que c'était une combinaison de facteurs. Des gens ont choisi de rester à la maison, ou nous leur avons proposé de le faire parce qu'ils étaient vulnérables — et nous leur avons versé un salaire pendant ce temps — parce qu'ils étaient inquiets, et nous avons eu besoin aussi de beaucoup d'employés pour nous assurer de remplir les tablettes et de fournir aux Canadiens ce service essentiel comme il le fallait. C'est une combinaison de ces éléments.

Mme Tracy Gray: Serait-il juste de dire qu'un nouvel employé coûte moins cher qu'un employé en poste depuis un moment?

Mme Sarah Davis: Pas nécessairement. Dans le cas d'un employé à temps partiel, le salaire serait le même, selon la durée du service. Le coût peut être le même ou différent.

Mme Tracy Gray: Merci.

J'ai quelques questions qui s'adressent à M. La Flèche.

Dans vos réponses à M. Masse, vous avez dit avoir communiqué avec certains de vos collègues pour leur demander ce qu'ils faisaient pendant cette période. Vous leur avez envoyé un courriel et leur avez posé la question pour en avoir une idée. L'avez-vous fait de votre propre initiative, ou à la demande de votre conseil?

M. Eric La Flèche: C'est une décision que j'ai prise de mon propre chef, après avoir vérifié auprès de nos avocats si j'agissais dans les limites de la loi — et c'était le cas. J'ai communiqué avec certains pour m'informer de leurs intentions, à savoir s'ils maintenaient ou mettaient fin à la prime comme c'était déjà annoncé, et c'est tout. La réponse a été que la décision n'était pas encore prise.

• (1510)

Mme Tracy Gray: Quel était votre but en faisant cela? Pourquoi posiez-vous ce genre de questions?

M. Eric La Flèche: Je voulais obtenir le plus d'information possible afin de prendre la meilleure décision pour notre entreprise et nos employés au bon moment. Nous avions déjà annoncé que nous allions y mettre fin le 13 juin. À l'approche de cette date, nous avions toujours l'intention de le faire le 13 juin. Plus je pouvais obtenir d'information sur ce qui se passait sur le marché, mieux c'était. Walmart avait cessé de l'offrir deux semaines avant cette date. D'autres l'avaient réduite. Nous approchions de la date, alors je voulais avoir plus d'information à ce sujet.

Mme Tracy Gray: Seriez-vous prêt à présenter ces courriels au Comité?

M. Eric La Flèche: Il s'agissait d'un appel téléphonique et non d'un courriel.

Mme Tracy Gray: Au cours de l'appel, nous leur avons demandé quels étaient leurs échéanciers, en gros, ce qu'ils avaient. Pouvez-vous nous donner un complément d'information?

M. Eric La Flèche: Comme je l'ai dit, leur prime se terminait le 13 juin, c'était du domaine public, et mon seul but était de savoir s'ils avaient toujours l'intention d'y mettre fin à cette date ou s'ils songeaient à la maintenir. Ils m'ont répondu qu'ils n'avaient pas encore pris de décision.

Mme Tracy Gray: Avez-vous pris des notes pendant cet appel?

La présidente: Malheureusement, madame Gray, vous avez légèrement dépassé le temps qui vous était alloué.

Nous allons maintenant entendre Mme Lambropoulos.

La parole est à vous pour cinq minutes.

Mme Emmanuella Lambropoulos (Saint-Laurent, Lib.): Merci, madame la présidente.

Merci à nos témoins d'être venus répondre à nos questions aujourd'hui. Mes premières questions s'adresseront à Mme Davis.

Vous avez dit que vos magasins étaient sécuritaires et vous n'avez cessé de le répéter aujourd'hui pendant la discussion. À titre personnel, vous avez le droit de le penser même si vous n'êtes pas vous-même dans les magasins, mais tout le monde que je connais considère que faire l'épicerie a été l'une de leurs activités les plus risquées pendant la pandémie. Les gens avaient peur de faire leurs

courses. Ils désinfectaient leur épicerie dès qu'ils arrivaient à la maison pour que le virus ne reste pas chez eux.

Qu'est-ce qui vous porte à croire que vos magasins sont sécuritaires étant donné que mon collègue a fait remarquer qu'il n'y avait pas de savon dans vos salles de bains? Qu'est-ce qui vous a donné l'impression que vos magasins étaient sécuritaires?

Mme Sarah Davis: Je pense que nous avons dépensé des millions de dollars pour instaurer des protocoles de sécurité dans nos magasins. Vous devez comprendre qu'on a jugé que nous étions un service essentiel. Nous n'avions pas l'option de fermer, alors nous avons dépensé beaucoup d'argent pour nous assurer que nos magasins étaient sûrs.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Vous avez aussi mentionné que c'était en raison de circonstances atténuantes que vous vouliez offrir cette prime à vos employés pour leur montrer votre appréciation.

N'êtes-vous pas d'accord pour dire que la nécessité même de prendre ces mesures extraordinaires, les millions de dollars que vous avez investis dans de l'équipement pour vos magasins, montre que vos travailleurs de première ligne doivent toujours composer avec ces conditions de travail extraordinaires?

Mme Sarah Davis: On a pris des mesures de sécurité qui sont notre nouvelle norme. La différence est le nombre de personnes qui passent dans nos magasins et les achats que les gens faisaient sous le coup de la panique pendant cette période.

L'autre chose qui a changé est que le gouvernement et des responsables de la santé ont jugé que le reste de l'économie et des entreprises pouvait maintenant rouvrir, alors les entreprises commencent toutes à le faire.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Vous avez aussi invoqué cette raison pour expliquer l'élimination de la prime, car les autres entreprises ont rouvert et versent le même salaire à leurs employés.

Dans l'intervalle, nombre de ces commerces ont été fermés pendant des mois et se sont retrouvés au bord de la faillite, si bien qu'ils essaient de s'en sortir, alors que votre entreprise a fait des profits parce que vos employés travaillaient héroïquement à offrir un service essentiel aux Canadiens.

Ne voyez-vous pas la différence ici? Ne voyez-vous pas le fait que vos profits n'ont pas baissé considérablement pendant ce temps vous place dans une différente catégorie par rapport à ces autres entreprises qui viennent tout juste de rouvrir?

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai dit, nous avons dépensé des sommes importantes pour nous assurer que toutes les mesures de sécurité étaient en place, et nous avons pensé qu'il convenait maintenant d'arrêter de verser la prime, dont on avait toujours dit qu'elle était temporaire.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Vous êtes ouverts au public et bien que vous demandiez aux gens de se tenir à deux mètres des autres dans la file pour entrer au magasin et de se laver les mains à leur arrivée, des personnes m'ont écrit pour me dire qu'il n'y a pas de virus. Les membres du grand public ne sont pas nécessairement du même avis concernant la dangerosité de ce virus. Bien des gens ne portent pas de masques lorsqu'ils entrent dans vos magasins.

Comment pouvez-vous me dire que vos employés sont complètement en sécurité face au grand public, surtout les travailleurs de première ligne qui sont là et qui, dans bien des cas, reçoivent le salaire minimum? Comment protégez-vous ces gens contre les personnes qui s'approchent d'eux pour leur poser des questions alors qu'elles ne portent pas de masque? Si j'étais asymptomatique, si je ne croyais pas au virus et je me présentais au magasin après avoir visité plein d'autres endroits, comment me protégeriez-vous dans ce cas?

• (1515)

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai dit, nous avons pris de nombreuses mesures de protection. Nous avons encouragé nos employés, nos collègues ainsi que nos clients à porter des masques conformément aux suggestions du gouvernement. Dans les secteurs où on a rendu le port du masque obligatoire, nous avons suivi les consignes à la lettre, tant pour les collègues que les clients.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Vous pensez que c'était une décision éthique d'éliminer la prime de deux dollars que vous aviez offerte à vos employés pour les remercier de risquer leur vie chaque jour pendant cette pandémie alors que d'autres restaient chez eux et recevaient 2 000 \$ chaque mois?

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai mentionné, nous étions un service essentiel, alors nous avons dû nous assurer que les gens viennent travailler tous les jours. Il est clair que la prime de deux dollars visait à leur montrer notre appréciation. Je suis incroyablement fière de l'équipe qui l'a fait.

Mme Emmanuella Lambropoulos: Vous avez aussi mentionné plus tôt que, si vos magasins n'avaient pas été entièrement sûrs — dans vos propres mots, même si vous avez mentionné le manque de savon et d'autres choses — vous auriez fermé. En conséquence, vous n'auriez fait absolument aucun profit et vous seriez dans la même situation que bien d'autres entreprises.

Mon temps est écoulé, cela dit.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup, madame Lambropoulos.

Notre prochain intervenant sera M. Lemire.

[Français]

Vous avez la parole pour deux minutes et demie.

M. Sébastien Lemire: Je vous remercie, madame la présidente.

Ma question s'adresse à Mme Davis.

Le 11 juin dernier, votre président exécutif, M. Weston, a déclaré ce qui suit au nom de votre société:

Je continue à croire fermement en l'augmentation progressive du salaire minimum, et je soutiendrais tout effort des gouvernements visant à établir un salaire vital.

Qu'est-ce qu'un salaire vital?

[Traduction]

Mme Sarah Davis: Il disait que nous croyons en l'augmentation progressive du salaire minimum. Ce que j'ai dit dans mes remarques liminaires, et ce à quoi M. Weston a fait allusion, est que nous serions ravis de travailler avec le gouvernement à déterminer ce que serait un salaire vital pour les diverses régions du Canada. Nous y serions favorables et nous collaborerions avec le gouvernement dans ce dossier.

Nous faisons valoir qu'une seule entreprise ne peut pas déterminer ce qu'est un salaire vital. Il ne peut s'agir d'une seule industrie. Ce salaire doit être établi en consultation avec le gouvernement, les entreprises et, bien sûr, les syndicats.

[Français]

M. Sébastien Lemire: Pourquoi est-il nécessaire d'avoir l'appui d'autres compagnies pour faire son propre choix?

[Traduction]

Mme Sarah Davis: Étant donné que nous n'avons pas tous les renseignements nécessaires pour pouvoir déterminer en quoi consiste un salaire vital dans chaque région du Canada, nous aurions aussi besoin de travailler avec les renseignements que détient le gouvernement.

[Français]

M. Sébastien Lemire: Concrètement, qu'est-ce qui vous empêcherait de faire cette démarche de vous-même?

[Traduction]

Mme Sarah Davis: À mon sens, c'est une question qui ne concerne pas qu'une seule entreprise. [Difficultés techniques] il s'agit d'une décision de l'industrie [Difficultés techniques] prise en collaboration...

[Français]

M. Sébastien Lemire: Je suis désolée, madame la présidente, mais je n'ai pas entendu la traduction.

[Traduction]

La présidente: Madame Davis, pourriez-vous répéter votre réponse, je vous prie?

Mme Sarah Davis: Ma réponse est qu'une seule entreprise ne peut pas prendre la décision. Cette détermination doit vraiment se faire de concert avec le gouvernement et d'autres parties. Elle concerne plus qu'une seule industrie ou entreprise. Nous sommes en compétition avec des multinationales. Nous sommes en compétition avec des géants du commerce électronique. Ces décisions ne doivent pas revenir à une seule entreprise.

[Français]

M. Sébastien Lemire: Je crois néanmoins que la façon dont est perçu le travail de vos travailleurs de première ligne a été affectée positivement.

Si vous pouviez apporter des améliorations aux conditions de travail, est-ce que ce serait en créant des postes à temps plein, en offrant de meilleurs salaires ou des avantages sociaux ou encore en améliorant l'équité salariale? On sait en effet qu'un bon nombre des employés sont des femmes.

Quelle première mesure prendriez-vous?

• (1520)

M. Eric La Flèche: À qui la question est-elle destinée?

M. Sébastien Lemire: Je m'adresse encore à Mme Davis.

[Traduction]

Mme Sarah Davis: Nous travaillerions avec le syndicat et nos employés pour déterminer leurs préférences en ce qui concerne leurs emplois, et la majorité de nos employés ne sont pas des femmes. La majorité des travailleurs sont des femmes, mais je ne dirais pas qu'il s'agit principalement de femmes. C'est tout en ce qui concerne ce point.

La présidente: Je vous remercie.

Nous entendrons M. Masse pour la prochaine série de questions.

Vous avez la parole. Vous avez deux minutes et demie.

M. Brian Masse: Je vous remercie, madame la présidente.

Je veux seulement vérifier si je comprends bien.

Madame Davis, vous dites que vous avez accordé une prime à vos employés en raison de la quantité d'articles qu'ils devaient mettre sur les tablettes plutôt qu'en raison du fait qu'ils pouvaient potentiellement contracter une maladie que nous ne comprenions pas encore, et parce que vos magasins devaient demeurer ouverts, même si tous les autres fermaient, car vous offrez un service essentiel.

Est-ce exact? Était-ce seulement en raison de la quantité d'articles qu'ils devaient mettre sur les tablettes?

Mme Sarah Davis: C'était certainement en raison des circonstances sans précédent auxquelles ils devaient faire face dans les magasins.

M. Brian Masse: Je ne sais pas où vous faites vos courses, mais je fais les miennes dans vos magasins, et je pouvais voir dans les yeux de vos employés qu'ils étaient terrifiés. La plupart d'entre nous sont allés seuls dans les magasins, et non avec notre famille, comme nous le faisons habituellement, car on nous avait encouragés à nous y rendre seuls. Nous sommes entrés dans le magasin lorsque nous étions censés le faire, avec d'autres personnes.

Ce n'était pas le processus habituel ou la situation habituelle. Vous n'avez qu'à regarder vos employés dans les yeux, qu'ils soient en train de nettoyer les paniers lorsque vous marchez dans le stationnement ou lorsque vous magasinez dans les allées. Ils ont affaire à un grand nombre de personnes dans toutes sortes de situations, et ils doivent interagir avec des gens qui ne portent même pas de masque.

Qu'avez-vous dit aux familles de deux de vos employés qui ont reçu un résultat positif au test de dépistage la semaine dernière, à Windsor? Que leur dites-vous au sujet de la diminution de leur salaire comparativement au salaire qu'ils gagnaient plus tôt au cours de la pandémie? N'était-ce pas aussi parce qu'ils étaient davantage exposés? N'était-ce pas en raison des défis supplémentaires auxquels ils devaient faire face? Était-ce seulement en raison du nombre d'articles qu'ils devaient mettre sur les tablettes? Était-ce la seule raison?

Mme Sarah Davis: Cette partie du salaire représentait une indemnisation pour le travail supplémentaire qu'ils devaient accomplir dans leur journée de travail.

M. Brian Masse: Étant donné que la plupart des cas se trouvaient parmi les travailleurs migrants dans cette région, votre magasin est l'un des seuls endroits où l'on a trouvé des cas d'employés avec un résultat positif au test. Qu'en pensez-vous? Est-ce une situation unique ou est-ce parce que les nombreux clients qui fréquentent votre magasin accroissent le risque auquel s'exposent vos employés? Qu'en pensez-vous?

Mme Sarah Davis: Je suis désolée, mais pouvez-vous préciser votre question?

M. Brian Masse: Honnêtement, si vous êtes seule dans un bureau et que vous travaillez seule, pensez-vous que vous êtes exposée au même risque que vos employés qui doivent manipuler les produits pendant que des centaines de gens passent à quelques

pieds d'eux chaque jour et interagissent parfois avec eux pour différentes raisons? Pensez-vous que ces deux situations sont équivalentes?

Mme Sarah Davis: Je ne crois pas qu'elles sont équivalentes. C'est la raison pour laquelle nous avons dépensé des dizaines de millions de dollars pour rendre nos magasins sécuritaires, afin de continuer de fournir un service essentiel aux Canadiens.

M. Brian Masse: Encore une fois, vous n'avez pas communiqué avec le ministère de la Santé au sujet de cette question précise, n'est-ce pas?

Mme Sarah Davis: C'était comme indiqué par les gouvernements et le...

M. Brian Masse: J'en conclus que la réponse est non.

M. Brian Masse: J'en conclus que la réponse est non.

Mme Sarah Davis: Nous aurions utilisé les renseignements de Santé...

La présidente: Malheureusement, votre temps est écoulé, monsieur Masse.

Nous entendrons M. Patzer pour la prochaine série de questions. Vous avez la parole. Vous avez cinq minutes.

M. Jeremy Patzer (Cypress Hills—Grasslands, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

J'aimerais d'abord m'adresser à M. Medline. J'aimerais seulement lui poser une simple question. À combien de dollars de l'heure s'élevait la prime, par employé?

M. Michael Medline: Notre programme était un peu différent de ceux des autres. Je tenais seulement à le préciser. Nous n'avons pas tous fait la même chose. Nous avons versé deux dollars de l'heure à tous les employés de nos magasins et de nos centres de distribution.

Je pense que ce que nous avons fait différemment — et je ne suis pas certain de ce qu'ont fait les autres; ils voudront peut-être préciser leurs propres programmes —, c'est que nous savions que certains employés à temps partiel ne travailleraient que quelques heures. Nous devons également les aider, et nous avons donc garanti 50 \$ par semaine à tous les employés, peu importe le nombre d'heures travaillées. Nous avons pensé à cela, car les membres de notre équipe doivent se déplacer pour se rendre au travail.

M. Jeremy Patzer: D'accord, je vous remercie. Mon temps est limité, mais je vous suis reconnaissant de votre réponse.

Madame Davis, avez-vous également offert une prime de 2 \$ de l'heure à vos employés?

Mme Sarah Davis: Oui, notre mesure était plus simple, c'est-à-dire qu'il s'agissait d'une prime de 2 \$ de l'heure pour tous les collègues dans les magasins, les collègues du centre de distribution, les travailleurs de première ligne dans nos magasins et partout...

M. Jeremy Patzer: D'accord. Je vous remercie.

Et vous, monsieur La Flèche, avez-vous également versé une prime de 2 \$ de l'heure?

M. Eric La Flèche: Oui, partout, dans nos magasins et nos centres de distribution, les employés recevaient une prime de 2 \$ de l'heure, peu importe leur salaire habituel.

M. Jeremy Patzer: D'accord. Donc est-ce que l'un ou l'une d'entre vous, avant ou après avoir pris la décision d'augmenter les salaires de 2 \$ de l'heure, a reçu ou envoyé un courriel ou fait un appel téléphonique pour dire aux autres ce qu'il ou elle avait fait et leur demander s'ils faisaient la même chose? Y a-t-il eu ce genre de consultation entre vous au sujet de la prime de 2 \$, et pas seulement au sujet de la réduction?

Monsieur La Flèche, voulez-vous répondre en premier?

• (1525)

M. Eric La Flèche: Certainement. Lorsque nous avons annoncé la prime pour la première fois, c'est-à-dire le 21 mars, nous avions appris la veille qu'un détaillant de l'Ouest l'avait déjà mise en œuvre et qu'une chaîne de pharmacies de l'Ontario avait fait la même chose. Des renseignements obtenus en coulisse par les syndicats indiquaient que certains de nos concurrents envisageaient d'offrir cette prime le samedi matin. Plus tard dans la matinée, j'ai reçu un courriel de courtoisie — celui dont nous avons parlé plus tôt — qui m'informait, ainsi que les autres PDG, que Loblaw mettait en œuvre une prime temporaire de 2 \$ de l'heure. Nous avons déjà entamé le processus et nous avons donc accéléré cette annonce au samedi après-midi.

M. Jeremy Patzer: À votre connaissance, est-ce que tous les concurrents, même ceux qui ne sont pas présents à la réunion d'aujourd'hui, ont choisi ce montant de 2 \$ de façon tout à fait arbitraire et aléatoire?

M. Eric La Flèche: Je ne peux pas parler au nom des autres détaillants et de ce qu'ils ont fait. Il s'agissait de 2 \$ de l'heure d'une façon ou d'une autre. Je ne peux pas parler au nom des autres détaillants.

M. Jeremy Patzer: D'accord.

Monsieur La Flèche, j'aimerais obtenir quelques éclaircissements, si vous le voulez bien. Plus tôt, vous avez dit à M. Masse que vous aviez envoyé un courriel pour demander aux autres ce qu'ils faisaient relativement à la réduction de salaire. Ensuite, vous avez dit à Mme Gray que c'était un appel téléphonique. Je vais donc vous donner une autre chance de répondre à la question. S'agissait-il d'un courriel ou d'un appel téléphonique?

M. Eric La Flèche: Je n'ai envoyé aucun courriel à des collègues ou à des concurrents au sujet de notre décision de mettre fin à la prime. Par contre, j'ai reçu un courriel de la présidente de Loblaw, dans lequel elle me disait que la prime cesserait d'être versée le 13. J'ai ensuite téléphoné pour connaître les intentions de l'entreprise, mais je n'ai reçu aucune réponse.

M. Jeremy Patzer: Dans ce cas, à qui avez-vous parlé?

M. Eric La Flèche: J'ai parlé à Sarah Davis deux fois et j'ai parlé à Michael Medline une fois.

M. Jeremy Patzer: Et qu'en est-il des autres concurrents, par exemple Walmart ou toute autre société multinationale ou tout autre épiciers? Avez-vous téléphoné à leurs représentants et leur avez-vous parlé de cela?

M. Eric La Flèche: Je n'ai pas téléphoné aux représentants de Walmart. Par contre, j'ai téléphoné à un autre épicier ailleurs au Canada.

Comme je l'ai dit, nous avons examiné toutes les sources de renseignements, c'est-à-dire les détaillants américains, les détaillants canadiens, les détaillants alimentaires et les détaillants non alimentaires. Certains offraient une prime, d'autres non. Nous avons recueilli des renseignements du plus grand nombre de sources possible. L'une des ressources principales était les syndicats, qui nous ont grandement encouragés à imiter les entreprises qui offraient une prime. Nous avons recueilli ces renseignements et nous avons agi en conséquence au mieux de notre capacité.

M. Jeremy Patzer: Avez-vous envoyé un courriel à votre avocat ou lui avez-vous téléphoné? Quel type de communication avez-vous utilisé?

M. Eric La Flèche: Non. J'ai téléphoné à mon collègue, un avocat-conseil général, pour lui demander si je pouvais faire un appel téléphonique, ce que j'ai fait. Il m'a dit que cela respectait tout à fait les lois en matière de concurrence. Cet appel téléphonique n'enfreignait donc aucune limite juridique.

M. Jeremy Patzer: Madame Davis, lorsque vous avez parlé de vos communications avec votre avocat, je pense que vous avez dit que vous aviez mis votre avocat en copie conforme dans le courriel que vous aviez envoyé à tous les autres. Est-ce vrai ou l'aviez-vous consulté avant?

Mme Sarah Davis: J'avais consulté un avocat qui m'avait confirmé qu'il n'y avait pas de problème. C'était déjà un renseignement public. Cela avait déjà été annoncé, et je l'ai donc mis en copie conforme dans le courriel.

M. Jeremy Patzer: D'accord. Je vous remercie.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous entendrons maintenant M. Erskine-Smith pour la prochaine série de questions.

Vous avez la parole. Vous avez cinq minutes.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Merci beaucoup.

J'aimerais poursuivre les questions de M. Patzer.

Monsieur La Flèche, à quelle date avez-vous communiqué pour la première fois avec un concurrent pour lui demander s'il allait mettre fin à la prime liée à la pandémie et à quel moment il le ferait?

M. Eric La Flèche: La première communication a été faite dans la semaine du 20 mai.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Avec qui avez-vous communiqué à ce moment-là?

M. Eric La Flèche: J'ai téléphoné à Sarah Davis, à Michael Medline et à un autre PDG.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Qui était cet autre PDG?

M. Eric La Flèche: Darrell Jones, de Save-On-Foods. Il est dans l'Ouest, et nous ne lui faisons pas concurrence sur ce marché, en passant.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Vous avez dit que vous aviez eu une deuxième conversation avec Sarah Davis. À quelle date cette conversation a-t-elle eu lieu?

M. Eric La Flèche: C'était le 9 juin.

M. Nathaniel Erskine-Smith: D'après ce que je comprends, le 8 juin est la date à laquelle Mme Davis a pris la décision de mettre fin à la prime liée à la pandémie. Est-ce exact, madame Davis?

Mme Sarah Davis: Oui, c'est exact.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Le 9 juin, vous avez parlé à M. La Flèche. Quelle était la nature de cette conversation? Il vous a demandé si vous aviez convenu de mettre fin à la prime liée à la pandémie. Qu'avez-vous répondu?

Mme Sarah Davis: Je lui ai dit que nous n'avions pas encore décidé ce que nous allions faire.

M. Nathaniel Erskine-Smith: D'accord, mais c'est malgré le fait que vous aviez déjà pris une décision à cet égard.

Mme Sarah Davis: Nous étions toujours en communication avec notre syndicat à ce moment-là.

M. Nathaniel Erskine-Smith: D'accord. La décision a donc été prise le 11 juin et elle a ensuite été communiquée à vos employés.

Mme Sarah Davis: C'est exact.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Ensuite, vous avez immédiatement envoyé un courriel.

Par « public », vous voulez dire que cela a été communiqué à vos employés. Est-ce exact?

• (1530)

Mme Sarah Davis: C'est exact. Il y a 200 000 employés.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur La Flèche, après avoir demandé à maintes reprises à vos concurrents quand ils allaient mettre fin à la prime liée à la pandémie et après avoir appris que Loblaw mettrait fin à cette prime le 13 juin, vous avez rapidement pris une décision qui s'accordait parfaitement avec celle de Loblaw. Est-ce exact?

M. Eric La Flèche: Nous avons pris notre propre décision en nous fondant sur les renseignements que nous avons en main, ce qui comprenait ce dernier renseignement.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline, à l'exception de la conversation que vous avez eue avec M. La Flèche dans la semaine du 20 mai, avez-vous eu d'autres conversations avec des concurrents?

M. Michael Medline: Non.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Madame Davis, vous avez eu deux conversations avec M. La Flèche en plus d'un courriel de courtoisie. Je vous remercie de nous avoir informés de ce courriel de courtoisie dans votre exposé, mais je suis curieux de savoir pourquoi vous ne nous avez pas informés de ces autres conversations.

À l'exception de ces deux conversations avec M. La Flèche, avez-vous eu d'autres conversations avec des concurrents?

Mme Sarah Davis: Non, je n'ai pas eu d'autres conversations.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Galen Weston était-il au courant que vous aviez eu ces conversations avec vos concurrents?

Mme Sarah Davis: Je crois que je lui ai dit que M. La Flèche m'avait téléphoné.

M. Nathaniel Erskine-Smith: L'avez-vous également informé du deuxième appel téléphonique?

Mme Sarah Davis: Oui, il était au courant du deuxième appel.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Les membres de votre conseil d'administration savaient-ils que chacun d'entre vous avait communiqué avec vos concurrents à différents moments?

Mme Sarah Davis: Je ne sais pas avec certitude si les membres du conseil d'administration étaient au courant ou non. Je pense qu'ils l'étaient.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur La Flèche, pouvez-vous répondre à la question?

M. Eric La Flèche: Non, je ne le pense pas. J'ai peut-être mentionné aux membres du conseil d'administration, lorsque nous

avons prolongé la prime jusqu'au 13 juin, que nous avions des renseignements selon lesquels Loblaw la prolongeait aussi, mais encore une fois, cette décision a été prise par l'équipe de direction. Ce n'était pas une décision du conseil d'administration.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Y a-t-il eu d'autres conversations? Nous sommes au courant des conversations entre vous. Vous avez manifestement des employés qui occupent des postes de cadres supérieurs. Y a-t-il eu des communications entre d'autres représentants de vos entreprises et vos concurrents?

J'aimerais d'abord entendre la réponse de M. La Flèche.

M. Eric La Flèche: Non, pas à ma connaissance.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Madame Davis, pouvez-vous répondre à la question?

Mme Sarah Davis: Non, pas à ma connaissance.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline, pouvez-vous répondre à la question?

M. Michael Medline: Pas à ma connaissance, mais ici il s'agit d'une exception. Quand M. La Flèche et moi-même en avons discuté le 19 mai, je me suis assuré, et M. La Flèche aussi, que nous avions avec nous sur cet appel notre avocat-conseil, nos avocats. Nous en arrivions à un point où le confinement avait l'air de se terminer et je voulais faire très attention de ne pas en parler et de ne pas faire quelque chose de mal. Nous avons parlé de sécurité. Puis M. La Flèche m'a demandé, vous savez, qu'en est-il de la prime d'héroïsme, et nous avons décidé de ne pas en parler.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Vous avez décidé avec M. La Flèche de ne pas parler de quelque chose à propos de laquelle M. La Flèche vous a expressément questionné.

M. Michael Medline: Exactement. J'ai dit que nous n'en parlerions pas et nous n'en avons pas parlé. Nous n'avons...

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur La Flèche, quand M. Medline vous a dit cela, qu'il était mal à l'aise d'en parler, pensez-vous alors qu'il soit acceptable de revenir sur cette conversation avec Mme Davis? La conversation avec M. Medline ne vous a pas mis la puce à l'oreille?

M. Eric La Flèche: Non pas du tout. Comme M. Medline vient de le dire, il a demandé que ses avocats soient en ligne. J'ai accepté et nous avons parlé. En ce qui concerne la décision d'arrêter ou non la prime de pandémie, ils m'ont dit qu'ils n'avaient pas pris de décision et qu'ils ne voulaient plus en parler. Ils n'avaient pas pris la décision.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Madame Davis, avez-vous reçu une réponse à votre courriel de courtoisie?

Mme Sarah Davis: Oui.

M. Nathaniel Erskine-Smith: J'espère que vous fournirez ce courriel et toute la correspondance connexe, y compris toutes les réponses au Comité. Acceptez-vous de le faire?

Mme Sarah Davis: Oui, je peux le faire.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Merci beaucoup.

La présidente: Madame Davis, pour cette demande concernant la correspondance, veuillez envoyer ces informations au greffier pour qu'il puisse les redistribuer aux membres du Comité.

Nous allons passer à Mme Rempel Garner.

Vous avez la parole pendant cinq minutes.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je vais partir de la dernière question de M. Erskine-Smith.

M. La Flèche, dans vos remarques liminaires, et j'ai confiance en les remarques liminaires de tout le monde, vous avez dit à plusieurs reprises que la décision d'arrêter la prime de pandémie avait été prise de manière indépendante, cependant vous venez de répondre à M. Erskine-Smith que l'information que vous avez reçue de la part de votre concurrent a aidé votre entreprise à prendre cette décision. Voulez-vous préciser vos remarques liminaires?

M. Eric La Flèche: Non. Il n'y a aucune contradiction dans tout ce que j'ai dit. Nous prenons nos propres décisions à partir des informations dont nous disposons. Plus nous avons d'informations et plus nos décisions sont éclairées. Quand nous avons pris la décision, c'était la nôtre. Nous avons agi seuls, en fonction de l'information dont nous disposons, y compris de ce dernier courriel de confirmation à savoir qu'ils l'arrêtaient, comme prévu, le 13 juin.

L'hon. Michelle Rempel Garner: La décision d'arrêter la prime de pandémie dans votre organisation était basée sur le fait que vos concurrents arrêtaient aussi la prime de pandémie. Est-ce exact?

• (1535)

M. Eric La Flèche: C'était un facteur parmi d'autres qui a contribué à la décision que nous avons prise.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Quels étaient les autres facteurs?

M. Eric La Flèche: Il y avait la charge de travail, le redémarrage économique, nombre d'autres détaillants qui ouvraient de nouveau. Nous revenions lentement à des conditions plus normales et à un volume d'activités inférieur. Nous pensions que c'était le bon moment pour arrêter cette prime temporaire qui avait été annoncée comme étant temporaire depuis le début.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Monsieur La Flèche, dans votre conversation du 19 mai avec M. Medline, de quels autres sujets avez-vous discuté outre la question de l'augmentation de la « prime de héros »?

M. Eric La Flèche: Nous n'avons discuté de rien. J'ai demandé s'ils avaient pris la décision de la maintenir ou non. Il peut y avoir eu quelques phrases comme: « n'est-ce pas incroyable, ces affaires et ce volume d'activités, et notre effectif qui travaille d'arrache-pied », et d'autres commentaires de ce type au début, mais il n'y a pas eu de discussion. C'était seulement à propos de ce qu'on vivait. C'était une crise sans précédent. Tout le monde travaillait vraiment d'arrache-pied, y compris nous et tout le monde dans l'entreprise, alors cela a pu être dit aussi.

Le but de mon appel était de savoir s'ils allaient la maintenir ou l'arrêter. La réponse était qu'ils n'avaient pas pris de décision et qu'ils n'allaient pas en parler.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Dans quel but avoir posé la question à M. Medline?

M. Eric La Flèche: Obtenir des informations pour que nous puissions mieux éclairer notre propre décision.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Dans quel but?

M. Eric La Flèche: Nous œuvrons dans un environnement concurrentiel. Nous voulons traiter nos employés équitablement et être perçus comme tels. Nous pensons que c'est le cas. Plus je dispose d'informations sur ce que font les autres, la manière dont ils traitent leurs employés, combien ils les paient et pendant combien

de temps.... ce sont des informations importantes que j'essaie d'obtenir.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Est-ce que vous diriez que la conversation que vous avez eue avec M. Medline était pour obtenir un accord tacite sur les salaires?

M. Eric La Flèche: Absolument pas.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Alors pourquoi avez-vous posé la question?

M. Eric La Flèche: Pour obtenir de l'information, pour avoir plus d'informations en main pour prendre ma propre décision.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je vais revenir aux exposés présentés par tous ceux qui sont ici, par tous nos témoins. Il y avait profusion d'affirmations selon lesquelles la prime de pandémie était une source de fierté pour les travailleurs, mais en fait ce que nous avons, ce sont des chefs d'entreprises qui se parlent entre eux et qui se posent des questions sur les salaires, de votre propre aveu, monsieur La Flèche, et sur d'autres choses. Il s'agissait réellement, pour utiliser vos propres termes, de prendre une décision qui était dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Comment pouvez-vous réconcilier ces conversations avec vos affirmations que cette décision a été prise dans le meilleur intérêt des employés?

M. Eric La Flèche: Avec tout le respect que je vous dois, je n'accepte pas votre prémisse à savoir qu'il s'agissait de coordination, de collusion, ou de quelque chose de répréhensible. Tout était transparent et dans les limites légales. Je peux le dire sans réserve. Je ne trouve rien à redire sur ce que nous avons fait, sur les informations que nous avons obtenues et la façon dont nous les avons obtenues. Tout a été fait dans les règles. Nous n'avons rien à cacher. Nous avons donné une prime pour...

L'hon. Michelle Rempel Garner: Si vous dites que c'était dans les limites légales...

M. Eric La Flèche: Tout à fait.

Hon. Michelle Rempel Garner: ... affirmeriez-vous que c'était dans les limites éthiques en ce qui concerne vos employés?

M. Eric La Flèche: Oui, absolument.

L'hon. Michelle Rempel Garner: Je ne sais pas trop quoi demander d'autre, madame la présidente. Je cède mon temps.

La présidente: Merci beaucoup.

Notre prochaine série de questions commence avec M. Erskine-Smith.

Vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Merci beaucoup.

Les affaires sont en plein essor, les profits atteignent des niveaux records et, monsieur La Flèche, vous prenez les devants pour appeler vos concurrents et leur demander: « Quand pouvons-nous couper la prime de pandémie? Allez-vous la couper? Je voudrais vraiment savoir quand vous allez la couper. » Est-ce que c'est bien cela? Est-ce un juste compte rendu de...

M. Eric La Flèche: Non, ce n'est pas la façon dont je l'ai présentée. Ce n'est pas comme cela que je le vois. Ce n'est pas mon approche, non. Avec tout le respect que je vous dois, encore une fois je ne suis pas d'accord.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Je laisse les autres questions de ce type au Bureau de la concurrence.

Quelle a été, pour chacun d'entre vous, votre rémunération totale en 2019?

Madame Davis.

Mme Sarah Davis: Je crois que le chiffre donné dans notre circulaire de procuration est de 6,8 millions de dollars.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur La Flèche.

M. Eric La Flèche: Encore une fois, c'est dans le domaine public. Vous pouvez aller voir la circulaire de procuration. Je ne crois pas que ce soit le sujet de cette comparution et de ces questions.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Vous le savez, mais vous ne répondez tout simplement pas à ma question?

M. Eric La Flèche: Je gagne bien ma vie. Je n'ai rien à cacher et je suis fier de ce que je gagne. Je crois que j'ai mérité ce que j'ai gagné.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Si vous étiez fier de ce que vous gagnez, vous le diriez.

Monsieur Medline.

M. Michael Medline: Ce n'est pas le montant exact, il faudrait vérifier dans la circulaire de procuration, mais c'est autour de 5 millions de dollars, je crois, en incluant les attributions rémunératoires à long terme.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Nous pouvons nous attendre, monsieur La Flèche, à ce que la vôtre avoisine celles de vos collègues, n'est-ce pas?

M. Eric La Flèche: Oui, effectivement c'est dans ces eaux-là.

• (1540)

M. Nathaniel Erskine-Smith: M. Medline était moins clair quand il parlait de sa croyance en un salaire de subsistance progressif, mais, madame Davis et monsieur La Flèche, vous avez dit tous les deux que vous croyiez en un salaire de subsistance progressif. Maintenant, les membres du syndicat nous ont dit que 90 % des travailleurs essentiels de première ligne travaillaient à temps partiel, qu'ils n'avaient pas des horaires fixes et qu'ils n'avaient pas droit à tous les avantages sociaux. Ils sont essentiels à la sécurité alimentaire nationale, mais nombre d'entre eux font eux-mêmes face à de l'insécurité alimentaire, parce qu'ils n'ont pas de salaire minimum de subsistance, décent et progressif.

Quand une entreprise fait des profits records, quand vous gagnez individuellement des millions de dollars, quand le risque pour vos travailleurs essentiels et leur anxiété persistent, comment pouvez-vous, en toute conscience, faire passer les profits avant les gens pendant une pandémie?

Madame Davis.

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai souligné plusieurs fois, nous ne faisons pas passer les profits avant les gens. Nous avons déboursé des dizaines de milliers de dollars en précautions de sécurité dans nos magasins. Je crois que nous avons dit publiquement dans notre appel du premier trimestre que nous avons vu une augmentation des ventes, mais que nous verrions des coûts importants dans les résultats du deuxième trimestre.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Monsieur Medline, vous avez dit que toutes les ressources avaient été investies dans vos coéquipiers. Votre entreprise les décrit comme des membres de la famille. Décrivez les récentes augmentations des dividendes aux actionnaires et la façon dont cela s'accorde avec ce que vous avez dit au Comité, à

savoir que vous investissiez toutes vos ressources dans vos coéquipiers, les membres de la famille et les travailleurs essentiels.

M. Michael Medline: Nous avons de nombreux intervenants. Nous devons faire tout ce que nous pouvons pour nos collègues. Nous mettons tout en œuvre pour assurer leur sécurité et leur santé. En fait, j'ai discuté au téléphone avec des épiciers chinois et italiens au début de la pandémie, j'ai entendu parler du plexiglas et j'ai mis du plexiglas sans savoir combien cela allait coûter.

En ce qui concerne la raison pour laquelle nous versons des dividendes, c'est parce que les Canadiens ordinaires comptent sur ces dividendes pour prendre leur retraite et payer les études de leurs enfants. Il y a un équilibre, mais les collègues, comme vous l'avez dit — et vous m'avez cité — sont très importants.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Corrigez-moi si j'ai tort, mais vous avez payé un peu plus de 100 millions de dollars en indemnités de pandémie, en rémunération additionnelle. À combien s'élève l'augmentation de la rémunération des actionnaires?

M. Michael Medline: Parlez-vous de...?

M. Nathaniel Erskine-Smith: Je parle de l'augmentation des dividendes.

M. Michael Medline: L'augmentation des dividendes était de 4 % par trimestre. Il faudrait que je fasse le calcul. Je l'enverrai à votre bureau.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Lorsque nous parlons de faire passer les profits avant les gens ou de faire passer les gens avant les profits, nous avons réduit la rémunération en cas de pandémie et avons versé les profits aux actionnaires. Pensez-vous toujours que vous faites passer les gens avant les profits?

M. Michael Medline: Oui, l'augmentation des dividendes a été bien inférieure à la rémunération des héros de la pandémie. Au fait, je ne pense pas que ce soit de la reconnaissance. C'était effrayant pour les gens d'aller travailler. Quelqu'un — un des députés — a mentionné être entré dans le magasin. Je pense que c'était M. Masse. Nous voyions les gens dans les magasins et nous ne savions pas ce qui allait se passer, alors nous l'avons fait pour plusieurs raisons.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Madame Davis, Target a récemment annoncé un salaire minimum de 15 dollars américains l'heure pour ses employés. Ici au Canada, Dollarama a prolongé sa rémunération en cas de pandémie jusqu'à la fin du mois d'août. Lowe's a prolongé sa rémunération en cas de pandémie.

La présidente de Loblaw, vous qui gagnez des millions de dollars, croyez en un salaire de subsistance progressif. Comment expliquez-vous cela? M. Dias a parlé d'hypocrisie. Comment expliquez-vous votre conviction personnelle et celle de M. Weston, alors que d'autres entreprises sont capables de le faire et que vous avez décidé de ne pas le faire?

Mme Sarah Davis: Je pense qu'il y a deux questions ici, et il semble bien que nous n'ayons plus de temps. Je ne sais pas si vous voulez que je réponde ou non.

La présidente: Nous allons vous laisser y répondre.

Mme Sarah Davis: D'accord, il y a donc deux choses dont nous parlons ici. La première est la prime de salaire en cas de pandémie, qui a été mise en place de manière temporaire, et elle a été communiquée de cette manière à tous nos collègues. La seconde concerne le salaire minimum et le salaire de subsistance. Comme je l'ai souligné dans mes déclarations liminaires, je crois que cette conversation ne doit pas être menée par une seule entreprise ou un seul secteur. Je pense vraiment que c'est quelque chose sur lequel nous devons travailler avec le gouvernement. Je pense que c'est la décision que j'ai mentionnée et que nous devons y travailler ensemble.

M. Nathaniel Erskine-Smith: Merci de votre temps. Forcez-nous à faire ce en quoi nous croyons déjà. Je vous en remercie. Prenez soin de vous.

La présidente: Merci beaucoup.

Les prochaines questions seront posées par le député Lemire.

[Français]

Monsieur Lemire, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

M. Sébastien Lemire: Je vous remercie, madame la présidente.

Nous avons appris aujourd'hui — c'est du moins mon cas — qu'en raison d'une certaine dépendance, vous vous appuyiez sur les autres lors de décisions difficiles. Je souligne l'honnêteté dont vous avez fait preuve en le mentionnant. Je ne dis pas qu'il s'agit nécessairement de collusion, mais il sera intéressant d'entendre l'avis du Bureau de la concurrence à ce sujet.

J'aimerais comprendre comment vous avez procédé. Vous étiez-vous parlé de cet avantage positif temporaire — et le mot « temporaire » me semble important dans le cas de cette prime — avant de le mettre en vigueur?

Ma question s'adresse à M. Medline.

• (1545)

[Traduction]

M. Michael Medline: Je suis désolé, mais je veux être très clair. Quelle était la question?

[Français]

M. Sébastien Lemire: Avez-vous tenu des discussions avant de mettre en vigueur cette prime, cette augmentation de 2 \$ l'heure?

[Traduction]

M. Michael Medline: Non. J'ai dit précédemment que j'ai participé à des appels téléphoniques avec des épiciers chinois, des épiciers italiens et d'autres aux États-Unis, en Australie et dans certains pays européens. Nous avons découvert de bonnes initiatives en matière de sécurité et de santé. Nous avons aussi entendu parler d'épiciers dans le monde qui ont mis en place ce que nous appelons maintenant la prime de héros, mais ils ne l'appelaient pas ainsi à ce moment-là. Non, j'ai discuté avec des épiciers d'autres pays mais aucun au Canada, et nous avons pris notre propre décision. Merci d'avoir posé la question.

[Français]

M. Sébastien Lemire: Est-ce que, comme pour vos homologues, la participation d'un ou des gouvernements vous aiderait à mettre en œuvre une mesure permanente pour améliorer le salaire de vos travailleurs? Cela devrait-il se faire par l'entremise d'un décret ou d'une obligation gouvernementale visant à assurer que tout le

monde prenne la décision d'augmenter le salaire vital de vos travailleurs de 2 \$ l'heure, par exemple, de façon permanente?

[Traduction]

M. Michael Medline: Merci.

Écoutez, je n'ai pas eu l'occasion de répondre quand M. Erskine-Smith a posé la question tout à l'heure. Nous avons besoin d'un meilleur système d'aide au revenu dans ce pays. Je sais que c'est difficile à faire et qu'il est difficile pour le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et l'industrie de se réunir et de travailler ensemble sur ce point. Si vous voulez y travailler, nous serons à la table.

[Français]

M. Sébastien Lemire: J'ai une dernière question à vous poser, monsieur Medline. Considérez-vous que la PCU a été un frein à l'embauche ou une solution positive pour les travailleurs?

[Traduction]

M. Michael Medline: Je pense que nous tous, les gouvernements et l'industrie, sommes en terrain inconnu. Je pense que la mise en place de la PCU et la protection des Canadiens, surtout les plus vulnérables, étaient des mesures formidables. Je pense que les gens vont découvrir que, lorsqu'ils retireront la PCU, ils seront confrontés aux mêmes problèmes auxquels nous nous sommes heurtés lorsque nous avons retiré la prime de héros. Il est difficile de retirer des mesures d'aide, même celles qui ont été communiquées comme étant temporaires. Je pense que cela a un peu compliqué la situation. Ce sera difficile.

Il est important de mettre ces soutiens en place pour prendre soin des gens...

La présidente: Monsieur Medline, c'est tout le temps dont nous disposons, malheureusement.

Nous allons maintenant entendre M. Masse. La parole est à vous.

M. Brian Masse: Merci, madame la présidente.

L'une de vos entreprises a-t-elle demandé ou compte-t-elle demander ou recevoir une aide financière de l'un des programmes du gouvernement fédéral en lien avec la COVID-19?

Je vais commencer avec vous, monsieur La Flèche.

M. Eric La Flèche: Non, nous n'avons pas demandé ou reçu d'aide financière. Bien que certaines de nos succursales auraient pu en faire la demande, nous avons choisi de ne pas le faire.

M. Brian Masse: Merci.

Monsieur Medline.

M. Michael Medline: Je ne crois pas que nous l'ayons fait. Il faudrait que je vérifie si un franchisé a été affecté et l'a fait, car nous avons aussi des magasins franchisés — ce ne sont pas nos employés —, mais je ne crois pas.

M. Brian Masse: Merci.

Madame Davis.

Mme Sarah Davis: J'ai la même réponse. En tant qu'entreprise, c'est non. Certaines entreprises indépendantes qui sont affiliées à nous auraient pu le faire, dans les bonnes circonstances.

M. Brian Masse: Merci de ces remarques.

En ce qui concerne la rémunération des employés, payez-vous vos employés différemment en fonction de vos marques, comme pour les chaînes de magasins No Frills?

Je vais faire l'inverse et commencer avec Mme Davis.

Payez-vous vos employés différemment dans les magasins qu'ils exploitent en étant votre...?

Mme Sarah Davis: Nous avons de nombreuses conventions collectives, si bien qu'il y a différentes échelles de salaires entre les différentes chaînes, oui.

• (1550)

M. Brian Masse: Merci.

Monsieur Medline.

M. Michael Medline: Tout le monde commence avec le même salaire dans nos chaînes de vente au rabais et à services complets. Notre chaîne de magasins de vente au rabais est plus jeune, si bien qu'il n'y a pas autant de collègues qui sont en service depuis longtemps. Le salaire pourrait donc être un peu plus bas, mais pas de beaucoup.

M. Brian Masse: Merci.

Monsieur La Flèche.

M. Eric La Flèche: J'ai la même réponse. Différentes conventions collectives et différentes provinces ont des taux différents. C'est convention par convention.

M. Brian Masse: Je représente une région qui éprouve des difficultés économiques et qui a quelques-uns des magasins qui offrent des produits sans nom.

Quelqu'un a-t-il quelque chose à dire sur le fait que ces travailleurs sont moins rémunérés, surtout dans des régions géographiques qui éprouvent des difficultés économiques et des problèmes de diversité? Que pensez-vous de cette situation, en tant que PDG, où vous payez vos travailleurs différemment en fonction de la région où ils se trouvent, de la géographie et de leurs revenus en tant que groupe?

M. Eric La Flèche: Nous ne les payons pas en fonction de l'endroit où ils se trouvent. Nous les payons en fonction de la chaîne de magasins et de la convention collective à laquelle ils sont assujettis.

Nous avons des magasins de vente au rabais partout dans les provinces du Québec et de l'Ontario, dans certaines régions qui éprouvent plus de difficultés que d'autres, et le salaire des employés est le même, que ce soit dans une région qui se porte bien ou une région en difficulté. La géographie n'est pas un facteur.

M. Brian Masse: Merci.

Je constate que mon temps de parole est écoulé, madame la présidente.

C'est apparemment différent lorsque vous stockez une bouteille de ketchup dans une région dont le contexte socioéconomique, racial ou ethnique est différent de celui d'autres régions. C'est la réalité.

La présidente: Merci, député Masse.

Étant donné qu'il nous reste encore quelques minutes, nous allons commencer une quatrième série d'interventions.

Les cinq premières minutes iront au député Patzer.

M. Jeremy Patzer: Merci, madame la présidente.

Je vais partager mon temps de parole avec Mme Gray.

Madame Davis, je vais revenir à vous.

Vous avez dit qu'il s'agissait d'une prime de reconnaissance pour vos employés, alors pourquoi ne pas faire en sorte que votre niveau de reconnaissance soit plus élevé que celui de vos concurrents?

Mme Sarah Davis: Nous avons décidé de façon indépendante d'octroyer les 2 \$ l'heure. Cela nous semblait être le montant approprié. C'est environ 15 %, si bien que nous estimions que c'était un montant approprié pour la prime versée à nos collègues.

M. Jeremy Patzer: D'accord, mais au final, tout le monde a le même niveau de reconnaissance. Si vous vouliez vraiment montrer à vos employés que vous êtes reconnaissants de ce qu'ils font, pourquoi ne pas en faire plus que vos concurrents? Plus particulièrement si votre entreprise croît par principe au revenu de subsistance de base, pourquoi devez-vous attendre que le gouvernement légifère cette question?

Mme Sarah Davis: Comme je l'ai déjà dit, la raison pour laquelle je signale que nous voudrions le faire conjointement avec le gouvernement et les syndicats, c'est que cela ne peut pas être fait par une seule entreprise, une seule industrie. Nous sommes en concurrence avec de grandes multinationales, de grandes entreprises de commerce électronique; il n'est donc pas possible qu'une seule entreprise puisse le faire seule. Nous devons le faire ensemble, en groupe, avec le gouvernement.

M. Jeremy Patzer: Je pense que vous pourriez vraiment mener la charge, prendre le taureau par les cornes et être ce pionnier, et tout simplement dire, « Vous savez quoi? Nous apprécions nos employés plus que quiconque. ».

En ce qui concerne les deux dollars, ou la paie en général, pourquoi ne pas être les pionniers? Pourquoi ne pas être ceux qui disent, « Oui, vous savez quoi? Nous allons être ceux qui placent la barre plus haute que tout le monde. ». Encore là, je ne pense pas que vous devez attendre que le gouvernement prenne cette initiative. Je pense que vous pourriez le faire, n'est-ce pas?

Mme Sarah Davis: Je pense que l'élément clé dont nous parlons, c'est que lorsque vous pensez au secteur de l'alimentation, nous travaillons et avons un niveau très, très bas... Environ 2 %, c'est la marge bénéficiaire. Quand vous pensez à une centaine de dollars d'épicerie, 2 ¢ vont dans la marge bénéficiaire, 98 ¢ sont pour le coût du produit, l'exploitation des magasins et la rémunération des collègues. C'est une marge bénéficiaire très faible. Cela aurait une incidence sur notre capacité de faire cela tout seul sans le soutien du gouvernement, de même qu'une incidence sur certains concurrents américains également. Ce serait difficile à faire.

M. Jeremy Patzer: Plus tôt cette semaine, quand M. Dias est venu ici, il a dit que les grandes entreprises comme la vôtre, mais aussi les épiceries des petites villes, comme celles de ma circonscription — j'ai 120 petites villes qui ont toutes leurs propres magasins —, font toutes de l'argent à pleines poches. Vous dites que ce n'est pas le cas.

Mme Sarah Davis: Je dis que ce n'est pas le cas.

M. Jeremy Patzer: D'accord.

Je vais partager mon temps de parole avec Mme Gray.

Mme Tracy Gray: Merveilleux. Merci beaucoup.

J'ai quelques questions pour Mme Davis.

Sur votre site Web, on peut lire que vous vendez un certain nombre de produits qui ne sont pas nécessairement des services essentiels, comme des vêtements, des fournitures de bureau, des jouets, des jeux, des passe-temps, des accessoires et meubles de jardin et un éventail d'autres produits. Votre entreprise a-t-elle continué de vendre tous ces produits durant la pandémie?

Mme Sarah Davis: Dans certains cas, oui; dans d'autres, non. Comme je l'ai mentionné, nous avons fermé certains départements pour nous concentrer sur l'essentiel, comme la nourriture. Dans le cas de Shoppers Drug Mart, nous n'aurions pas vendu de produits de beauté pendant cette période. Comme je l'ai dit, nous avons fermé certains de nos services. Cela aurait eu une incidence considérable. Nous aurions enregistré une baisse de la vente de vêtements. Nous n'avons pas fermé le magasin, mais nous nous sommes concentrés sur la nourriture. C'était le service essentiel.

• (1555)

Mme Tracy Gray: D'accord.

Nous savons que les petites entreprises au pays et dans nos collectivités ont été fermées parce qu'elles n'étaient pas considérées comme des services essentiels. En réalité, des entreprises comme la vôtre seraient le seul endroit où se procurer ce type de produits.

J'ai une question. Lorsque je regarde vos revenus nets du premier trimestre, ils s'élevaient à 240 millions de dollars. Même si vos revenus du deuxième trimestre n'ont pas encore été comptabilisés, vous avez dit que vos coûts étaient en hausse. Diriez-vous que vos revenus nets vont être plus élevés cette année, en 2020, par rapport à 2019?

Mme Sarah Davis: Je ne peux pas fournir cette information en tant qu'entreprise publique. Ce serait donner des indications sur les revenus de l'année. Nous avons en fait supprimé nos estimations pour l'année, car nous pensons que c'est très difficile à prévoir. Je ne peux pas dire pour l'instant quels seront, d'après moi, les résultats pour l'année.

Mme Tracy Gray: D'accord. Il sera intéressant de vérifier ces résultats lorsqu'ils seront rendus publics.

Quelle serait votre évaluation par rapport au premier trimestre? Dans votre témoignage précédent, vous avez dit que vos coûts étaient en hausse. Cela signifierait-il proportionnellement que vos revenus nets sont en baisse pour le deuxième trimestre?

Mme Sarah Davis: Je peux seulement vous dire ce que j'ai dit au public, à savoir qu'au premier trimestre, nos bénéfices ont augmenté en raison des achats massifs motivés par la panique. Au deuxième trimestre, nous avons des coûts supplémentaires qui seront plus élevés que les recettes supplémentaires associées à la pandémie.

La présidente: Merci beaucoup.

La dernière série de questions ira au député Ehsassi.

La parole est à vous pour cinq minutes.

M. Ali Ehsassi: Je pourrais peut-être revenir à Mme Davis. En prévision de la réunion d'aujourd'hui, avez-vous communiqué avec les dirigeants des deux autres entreprises qui sont devant nous aujourd'hui pour comparer vos notes?

Mme Sarah Davis: Je ne l'ai pas fait. Je n'ai parlé ni à M. La Flèche ni à M. Medline, ou à aucun membre de leur équipe.

M. Ali Ehsassi: D'accord. Personne dans votre équipe de direction...

Mme Sarah Davis: Personne de mon organisation ne l'a fait.

M. Ali Ehsassi: Vous avez mentionné le fait qu'un courriel de courtoisie a été envoyé le 8 juin, si je ne m'abuse.

Mme Sarah Davis: Non, c'était le 11.

M. Ali Ehsassi: Le 11 juin... je m'excuse.

Avant le 11 juin, pouvez-vous penser à d'autres courriels de courtoisie que vous avez envoyés à d'autres épiceries au cours de cet exercice?

Mme Sarah Davis: J'ai envoyé un courriel de courtoisie quand nous avons annoncé que nous allions verser la prime de 2 \$ aux mêmes épiciers. C'était Walmart, Safeway, Sobeys et Metro.

M. Ali Ehsassi: De mémoire récente, la seule fois où vous avez envoyé des courriels de courtoisie concernait cette prime de salaire, n'est-ce pas?

Mme Sarah Davis: C'est exact.

M. Ali Ehsassi: Maintenant, je suppose qu'avant de comparaître aujourd'hui, vous avez eu l'occasion de lire la déclaration de M. Galen Weston du 11 juin.

Mme Sarah Davis: À laquelle faites-vous référence?

M. Ali Ehsassi: Le 11 juin.

Mme Sarah Davis: Sa publication au public?

M. Ali Ehsassi: C'était une déclaration rendue publique le 11 juin par M. Galen Weston.

Mme Sarah Davis: Oui, je lis généralement toutes ses déclarations. Je ne sais pas laquelle en particulier...

M. Ali Ehsassi: Eh bien, vous êtes le juge ici. Nous avons entendu diverses explications de votre part. Celle sur laquelle vous avez insisté est que l'augmentation de salaire était une preuve de reconnaissance, mais M. Weston a une explication très différente ici. Dans sa lettre, publiée le 11 juin, il a fait la déclaration suivante: « Après avoir prolongé la prime à plusieurs reprises, nous avons confiance que nos collègues travaillent de manière sécuritaire et efficace dans une nouvelle normalité. » C'est l'explication qu'il donne.

Voyez-vous la différence entre la justification que vous avez fournie et ce que M. Weston dit ici?

Mme Sarah Davis: Non, je ne crois pas. Je pense que ce qu'il a dit, c'est que nous avons versé les 2 \$ pendant cette période de folie au début de la pandémie, qui est maintenant terminée, et nous sommes maintenant revenus à une nouvelle normalité, et donc le moment semblait opportun pour mettre fin à la prime.

M. Ali Ehsassi: Voulez-vous dire qu'on n'a jamais parlé de sécurité? Vous avez dit que vos magasins étaient parfaitement sécuritaires, alors que M. Weston dit que la raison pour laquelle vous vous sentez à l'aise avec l'élimination de la prime est que vous pouvez mener vos activités en toute sécurité et efficacement. L'explication que vous nous avez donnée est très différente, n'est-ce pas?

• (1600)

Mme Sarah Davis: Les protocoles de sécurité ont été mis en place très tôt au début de la pandémie, et c'est le changement dans les volumes...

M. Ali Ehsassi: Ces explications sont contradictoires, ne pensez-vous pas?

Mme Sarah Davis: Non, je ne pense pas.

M. Ali Ehsassi: Vous pensez qu'il est indiqué ici que c'est une question de reconnaissance. Est-ce bien ce que vous avez compris?

Mme Sarah Davis: Je crois que la note disait que c'était attribuable à un semblant de retour à la normale. La prime de remerciement et la prime spéciale avaient été versées. La situation était favorable...

M. Ali Ehsassi: Je peux vous assurer que les personnes aux caisses ne pensent pas que la situation est revenue à la normale. Elles ont les mêmes préoccupations lorsqu'elles se rendent tous les jours au travail. C'est selon moi la réalité à laquelle nous faisons face.

Cela dit, dans cette déclaration, M. Weston dit qu'il « continue de croire fermement en un salaire minimum progressif ». C'est une chose dont vous vous êtes également fait l'écho. Vous ne cessez de dire que, si le gouvernement donne des lignes directrices et qu'il y a une certaine collaboration, que vous n'êtes pas la seule entreprise, vous seriez d'accord pour donner de meilleurs salaires.

Cependant, si ma mémoire est bonne, en 2017, lorsque l'Ontario songeait à augmenter le salaire minimum, votre entreprise était tout à fait contre l'idée, n'est-ce pas?

Mme Sarah Davis: Non, c'est faux. Notre entreprise n'était pas contre la hausse du salaire minimum. Elle s'opposait à la vitesse à laquelle on procédait.

M. Ali Ehsassi: J'ai de nombreux articles qui disent que Loblaw était contre ces hausses salariales.

Mme Sarah Davis: Avez-vous les propos de M. Weston? Ce n'est pas ce qu'il a dit.

M. Ali Ehsassi: Oui. En fait, il a dit que les hausses salariales étaient les plus importantes dans l'histoire récente et il a ajouté que l'entreprise accélérât la prise de mesures pour économiser de l'argent, comme... la mise en place d'un plus grand nombre de caisses libre-service à Shoppers Drug Mart. Il a dit que l'entreprise avait beaucoup de pain sur la planche. C'est tiré d'un des articles.

Mme Sarah Davis: Cela ne dit pas qu'il est contre le salaire minimum.

M. Ali Ehsassi: Dans un autre article, du *Toronto Sun*, il est écrit que Loblaw était la dernière entreprise à prendre part au mouvement contre le salaire minimum.

Mme Sarah Davis: Ce ne sont pas les propos de M. Weston.

M. Ali Ehsassi: Non. Je dis tout simplement que de nombreux... Étiez-vous favorables à l'augmentation du salaire minimum?

Mme Sarah Davis: Nous avons conclu que la vitesse à laquelle le salaire minimum augmentait était difficile à gérer pour une entreprise comme la nôtre, mais nous sommes très favorables à un salaire minimum progressif.

M. Ali Ehsassi: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

C'est malheureusement tout le temps que nous avons aujourd'hui. Je tiens à remercier les témoins de s'être joints à nous.

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>