



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

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

TÉMOIGNAGES

NUMÉRO 006

Le mardi 24 novembre 2020



Président : M. Sean Casey

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

Le mardi 24 novembre 2020

• (1835)

[Traduction]

Le président (M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Bienvenue à la sixième séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes.

La séance d'aujourd'hui se déroule en format hybride, conformément à l'ordre de la Chambre du 23 septembre 2020. Les délibérations sont diffusées sur le site Web de la Chambre des communes. La diffusion Web montrera toujours la personne qui parle plutôt que le Comité en entier.

Nous recevons ce soir un groupe de parlementaires et de témoins expérimentés. Je vous ferai donc grâce des détails répétitifs. Je vous rappellerai seulement que lorsque vous prenez la parole, votre micro doit être activé et quand vous ne parlez pas, il devrait être désactivé. Veuillez adresser toutes vos remarques à la présidence.

Conformément au paragraphe 81(4) du Règlement et à l'ordre de renvoi du mercredi 30 septembre 2020, le Comité poursuit son examen du Budget principal des dépenses pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021. De plus, conformément au paragraphe 81(5) du Règlement et à l'ordre de renvoi du jeudi 22 octobre 2020, le Comité examinera également le Budget supplémentaire des dépenses (B) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021.

Nous aborderons maintenant la question du crédit 1b sous la rubrique Société canadienne d'hypothèques et de logement afin de tenir une discussion générale sur le Budget supplémentaire des dépenses (B).

C'est avec plaisir que je souhaite la bienvenue à nos témoins: l'honorable Filomena Tassi, ministre du Travail; ainsi que Gary Robertson, sous-ministre par intérim, Programme du travail; Anthony Giles, sous-ministre adjoint, Programme du travail, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales; Brenda Baxter, sous-ministre adjointe par intérim, Programme du travail, Conformité, Opérations et Développement du programme; et Mark Perlman, dirigeant principal des finances et sous-ministre adjoint principal, du ministère de l'Emploi et du Développement social.

Madame la ministre, vous disposez de cinq minutes pour prononcer votre mot d'ouverture.

L'hon. Filomena Tassi (ministre du Travail): Je vous remercie, monsieur le président.

Je salue les membres du Comité et les fonctionnaires qui se joignent à nous ce soir. Je vous remercie de m'avoir invitée à témoigner.

Je suis ravie de me joindre à vous virtuellement depuis le territoire traditionnel des Haudenosaunee et des Anishinabe au titre du traité compris dans les traités du Haut-Canada, et de l'entente de la ceinture wampum faisant référence au concept du « bol à une seule cuillère » afin de traiter du Budget principal des dépenses et du Budget supplémentaire des dépenses (B) pour le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Cette année, le ministère prévoit 68,6 milliards de dollars dans son Budget principal des dépenses pour l'exécution de son mandat au cours de l'exercice 2020-2021. Plus de 94 % de ces fonds profiteront directement aux Canadiens dans le cadre des programmes, des services et des initiatives du ministère. Nous sommes fiers du travail que nous accomplissons afin d'aider les Canadiens à bâtir une meilleure vie pour eux-mêmes et leurs familles, et à être résilients devant les défis.

Le gouvernement du Canada a pris plusieurs mesures extraordinaires, mais nécessaires pour protéger et aider les travailleurs et les entreprises du Canada pendant la pandémie de COVID-19. Afin de s'assurer que les employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale puissent s'absenter du travail pour affronter les répercussions de la COVID-19, comme la fermeture d'écoles et l'isolement volontaire, le gouvernement a instauré un nouveau congé avec protection d'emploi en vertu du Code canadien du travail. Il a également renoncé aux exigences relatives à la présentation d'un certificat médical pour certains congés existants.

De plus, le gouvernement a pris des mesures pour protéger les emplois des travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale. De nouvelles mesures ont donné aux employeurs plus de temps pour rappeler les employés qui avaient momentanément été mis à pied en raison de la pandémie. Voilà qui donne aux travailleurs une meilleure chance de garder un lien avec leur organisation et place les employeurs en meilleure position pour reprendre ou faire croître leurs activités au sortir de la pandémie. Cela nous aidera considérablement à rebâtir une économie plus forte.

En outre, le gouvernement a temporairement prolongé d'un maximum de six mois la période de rémunération admissible dans le cadre du Programme de protection des salariés. L'objectif était de faire en sorte que tout retard dans les procédures d'insolvabilité découlant de la pandémie ne nuise pas à l'admissibilité des travailleurs au programme. De plus, tout au long de la pandémie, le gouvernement a rappelé aux employeurs l'importance d'avoir un plan évolutif de prévention des risques.

Voilà qui m'amène au Budget supplémentaire des dépenses (B) de mon portefeuille, dans le cadre duquel le ministère demande 0,4 million de dollars afin de soutenir la reprise des activités des employeurs sous réglementation fédérale.

La pandémie de COVID-19 est à l'origine de défis sur de nombreux fronts pour les travailleurs et les employeurs canadiens. Une reprise efficace des activités exige des efforts ciblés en matière de santé et de sécurité au travail, notamment sur le plan de la santé mentale. C'est pourquoi le Programme du travail multipliera les activités, la sensibilisation et les conseils proactifs en matière de santé et de sécurité, et augmentera l'expertise technique et en santé mentale afin d'appuyer adéquatement la reprise des activités dans le secteur sous réglementation fédérale.

Le gouvernement a récemment annoncé que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, ou CCHST, recevra 2,5 millions de dollars sur deux ans afin de poursuivre l'excellent travail qu'il accomplit pour fournir des ressources liées à la COVID-19 aux milieux de travail. Ce financement s'inscrit dans les efforts coordonnés des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, des autorités de la santé publique et du CCHST, qui visent à fournir aux entreprises les outils nécessaires pour protéger leurs employés.

Pour aller de l'avant, il sera crucial de rendre les milieux de travail sécuritaires et équitables. C'est pourquoi le gouvernement met en œuvre la Loi sur l'équité salariale, qui instaure un régime proactif d'équité salariale qui accordera aux femmes et aux hommes en milieu de travail sous réglementation fédérale un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Cette mesure stimule la productivité, la créativité et l'enthousiasme des gens, car ils savent qu'ils sont rémunérés équitablement. À dire vrai, nous disons à nos enfants que les femmes et les hommes sont égaux. Il est plus que temps que nos lois nous indiquent d'appliquer ce que nous prêchons. En fait, je suis sûre que les générations futures trouveront étrange que ce débat ait même eu lieu.

De plus, nous sensibilisons les gens aux écarts salariaux qui touchent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles dans les milieux de travail sous réglementation fédérale grâce à de nouvelles mesures de transparence salariale.

Comme vous le savez, une loi a été adoptée pour prévenir la violence et le harcèlement au travail. Le gouvernement mettra bientôt en œuvre cette loi et son règlement, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

• (1840)

Les milieux de travail évoluent plus rapidement encore en raison de la pandémie. La santé mentale est un élément primordial de la santé et de la sécurité au travail. C'est pourquoi le gouvernement consultera les syndicats, les travailleurs, les employeurs et les experts, et collaborera avec eux pour améliorer le soutien à la santé mentale des travailleurs.

Monsieur le président, ce ne sont là que quelques-unes des mesures que prend le gouvernement. Il ne fait aucun doute que les ressources financières demandées dans le cadre du Budget principal des dépenses et du Budget supplémentaire des dépenses (B) permettront de poursuivre cette œuvre. Les efforts que nous déployons, qui assurent le lien entre ce que nous faisons déjà et notre réponse directe à la pandémie de COVID-19, s'inscrivent tous dans le plan du gouvernement visant à rebâtir un meilleur pays pour tous les Canadiens.

Je serais maintenant heureuse de répondre à vos questions.

Le président: Je vous remercie beaucoup, madame la ministre.

Nous commencerons avec M. Kent, du Parti conservateur.

Vous avez la parole pour six minutes.

L'hon. Peter Kent (Thornhill, PCC): Merci, monsieur le président.

Madame la ministre, merci à vous et à vos fonctionnaires de participer à la réunion ce soir.

Comme vous l'avez mentionné, outre les mesures extraordinaires prises pour le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, plusieurs des programmes de soutien d'urgence relatifs à la COVID-19 devaient être harmonisés aux lois et aux codes du travail provinciaux et territoriaux. Les provinces vous ont-elles essentiellement donné carte blanche, à vous — le gouvernement fédéral —, pour ces programmes et les nouveaux programmes à mesure qu'ils évoluent?

L'hon. Filomena Tassi: La collaboration est extrêmement importante. Dès le début, j'ai organisé une réunion avec mes partenaires provinciaux et territoriaux, comme je l'ai fait avec les syndicats, les organisations syndicales et l'industrie, pour travailler ensemble. Ces réunions ont permis aux gens d'exprimer leurs préoccupations, et l'une des principales préoccupations soulevées à ces occasions portait sur les normes ou les directives pour assurer la sécurité des travailleurs.

À titre de ministre du Travail, ma principale priorité a été la santé et la sécurité au travail. Nous avons donc consulté le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail à cet égard. Cela a réjoui les provinces et les territoires, car cette ressource a pu leur fournir des conseils pour la suite des choses. Des fiches d'information propres à chaque secteur, un portail de partage de l'information, des ressources de formation en ligne et d'autres outils semblables ont été créés pour veiller à ce que les provinces et territoires y aient accès pour assurer la sécurité des travailleurs dans tous les secteurs.

L'hon. Peter Kent: Il fallait évidemment agir vite. En temps normal, il aurait fallu des mois, voire des années, pour créer bon nombre de ces programmes. Pouvez-vous nous parler des décisions les plus difficiles que vous avez dû prendre ou de certaines différences qui ont dû être résolues au début? Je sais que, dans la hâte, certaines lacunes sont apparues et que certaines choses ont dû être corrigées. Nous avons eu des séances spéciales pour rester à jour. Dans quelle mesure cette harmonisation s'est-elle bien déroulée?

L'hon. Filomena Tassi: Eh bien, monsieur Kent, je dirais que j'ai été très impressionnée par le degré de collaboration. Les gens ont fait front commun dans un véritable esprit de collaboration pour protéger les travailleurs et assurer leur santé et leur sécurité à tous les égards. Je suis responsable de ce portefeuille depuis un an. Voir un tel degré de collaboration a été absolument formidable.

Je tiens à féliciter le CCHST, car son équipe a mis au point ces fiches d'information adaptées à chaque secteur en un temps record. Je sais que ces gens ont travaillé 24 heures sur 24. Cette transition s'est faite en douceur. Je pense que l'idée était de mettre ces choses en place pour qu'elles servent de guide, alors c'était important. L'autre aspect était la santé mentale, bien entendu, qui était aussi une autre préoccupation commune. Nous considérons tous que le soutien en santé et sécurité au travail pour les travailleurs comprend aussi le soutien en santé mentale.

Je dirais que le niveau de collaboration a été absolument fantastique.

L'hon. Peter Kent: Très bien.

Il est évident que personne du côté fédéral n'a eu le temps d'établir des liens étroits avec les provinces lorsque le projet de loi C-2 est devenu le projet de loi C-4, réécrit à la dernière minute en septembre à la suite des concessions au NPD lors du vote de confiance. Cela comprenait deux semaines de congés de maladie payés. Ces dernières semaines, j'ai entendu les préoccupations de certaines petites entreprises de l'Ontario, selon lesquelles les dispositions relatives aux congés payés sont si vastes que l'on craint, même si cela n'a pas encore été le cas — ou du moins personne ne me l'a indiqué —, que cela puisse entraîner de l'absentéisme injustifié à l'avenir.

Les provinces ont-elles accepté explicitement les deux semaines de congés de maladie payés, qui ont préséance sur certaines dispositions provinciales sur les congés de maladie applicables au secteur privé, ou laissez-vous les provinces décider si ce congé s'applique ou non au secteur privé?

• (1845)

L'hon. Filomena Tassi: Je n'ai pas piloté cette partie précise du dossier. Je dirais que lors des discussions avec les provinces et les territoires, il était clair que certaines provinces tenaient plus que d'autres à la disposition sur les 10 jours de congés de maladie payés. Tout le monde s'entendait pour dire que nous ne voulions pas que les travailleurs se présentent au travail s'ils se sentaient malades, car cela risquerait de rendre très difficiles les efforts pour contenir la pandémie. Tout le monde était d'accord avec le principe qu'une personne qui se sentait malade ait la possibilité de rester à la maison.

Cela faisait partie du transfert de 19 milliards de dollars que nous allions faire aux provinces et aux territoires. Quant aux conditions, je crois que c'est la vice-première ministre et ministre des Finances qui a dirigé ce projet, avec la ministre Qualtrough.

Plus précisément, nous étions d'accord en principe avec cette idée. Nous voulions appuyer les travailleurs et leur donner la possibilité de rester à la maison. Nous ne voulions pas que les gens pensent que s'ils restaient chez eux, ils n'arriveraient pas à payer leurs factures ou à s'acheter à manger.

L'hon. Peter Kent: Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Il vous reste environ 15 secondes, ce qui est insuffisant pour une question et une réponse. Merci beaucoup.

L'hon. Peter Kent: Dans ce cas, je cède la parole. Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Kent.

Nous passons maintenant à M. Long, s'il vous plaît, pour six minutes.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président, et bonsoir, madame la ministre. C'est un plaisir de vous voir. Je me souviens de l'époque où nous siégeons ensemble au Comité.

Je viens bien entendu de la magnifique circonscription de Saint John-Rothesay, située sur le territoire non cédé des Wolastoqey.

Madame la ministre, vous connaissez ma circonscription et vous savez qu'on y trouve une forte présence syndicale. Je voulais faire le point, parler brièvement d'équité salariale et vous poser quelques questions à ce sujet. Nous avons vu ces neuf derniers mois les conséquences de la pandémie de COVID-19. De toute évidence, certains Canadiens ont été plus gravement touchés que d'autres. En

fait, la pandémie a mis en lumière diverses inégalités systémiques auxquelles il faut s'attaquer.

Madame la ministre, vous connaissez ma circonscription et les remarquables dirigeantes syndicales qui s'y trouvent: Mme Darlene Bembridge, Mme Ciara Vanderbeck, Mme Angela Campbell et Mme Maureen O'Hearon-Lang, de l'Alliance de la fonction publique; Mme Erin Howell Sharpe, d'Unifor, que vous avez rencontrée; Mme Tammy Nadeau et Mme Sharon Teare du SCFP. Bien entendu, nous travaillons étroitement avec elles au quotidien, mais en ce qui concerne le principe d'un salaire égal pour des tâches de valeur égale, les données récentes indiquent que les femmes ne gagnent que 89 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes. En 2018, notre gouvernement a présenté une version révisée de la Loi sur l'équité salariale, qui a été adoptée par le Parlement. Le projet de règlement a été publié récemment et les consultations se poursuivront jusqu'au 13 janvier 2021.

Madame la ministre, pouvez-vous dire au Comité quelle sera l'incidence de ces règlements sur les Canadiens lorsqu'ils entreront en vigueur?

L'hon. Filomena Tassi: Merci, monsieur Long. C'est un plaisir de vous voir virtuellement. Je me souviens de cette époque au Comité, et c'était une belle époque.

À mon avis, il s'agit d'une mesure législative transformatrice, car il ne s'agit pas seulement de donner aux hommes et aux femmes un salaire égal pour le même travail. Il s'agit de donner aux femmes un salaire égal pour un travail de valeur égale. Voilà l'élément transformateur. Nous savons que ce n'est pas uniquement un impératif moral d'accorder aux femmes un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi la chose intelligente à faire. Cela renforcera notre économie.

Nous sommes allés de l'avant dans ce dossier. Nous pensons que c'est très important. Nous avons nommé la première commissaire à l'équité salariale, Mme Karen Jensen. Actuellement, avec son équipe, elle travaille à la préparation de documents et de ressources pour les employeurs, car nous voulons faciliter cette transition. Elle et son équipe travaillent très fort. J'ai eu quelques discussions avec elle. En outre, comme vous l'avez dit, le règlement a été publié dans la partie I de la *Gazette du Canada* le 13 novembre. La période de consultation de 60 jours est en cours; il est vraiment important d'entendre les parties concernées. Nous ne voulons pas simplement procéder à toute vitesse: nous voulons faire les choses correctement, d'où la période de consultation de 60 jours. Grâce aux commentaires que nous recevrons après la période de consultation, nous irons de l'avant et nous publierons le texte dans la partie II de la *Gazette du Canada*, avec, espérons-le, une date d'entrée en vigueur en 2021.

• (1850)

M. Wayne Long: Je vous remercie.

Madame la ministre, je vous remercie de la réponse et je conviens qu'il est important d'aller de l'avant dans le dossier de l'équité salariale. Toutefois, certains détracteurs voudront savoir pourquoi vous comptez mettre en œuvre la Loi sur l'équité salariale maintenant, étant donné que notre économie n'a toujours pas surmonté les répercussions de la pandémie.

Madame la ministre, quels sont les avantages d'aller de l'avant maintenant?

L'hon. Filomena Tassi: Je comprends la question et les préoccupations que certains soulèvent, mais je pense qu'il est vraiment important de jeter un coup d'œil à ce que nous faisons, dans le cas présent.

Comme je l'ai dit, ce n'est pas seulement la bonne chose à faire; il y a un impératif moral à le faire. Comme je l'ai dit dans mon exposé, les femmes devraient recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais l'autre partie, ce sont les avantages économiques, qui sont prouvés.

Au cours des 40 dernières années, la participation accrue des femmes dans la population active a représenté environ le tiers de la croissance économique du Canada, et on estime que le Canada pourrait ajouter 150 milliards de dollars au cours de la prochaine décennie en prenant des mesures pour inciter plus de femmes à intégrer le marché du travail.

C'est une priorité, à mon avis, et je suis heureuse que ce soit une priorité pour le gouvernement. Nous allons continuer. Nous savons que ce sera avantageux pour tous les Canadiens. Je suis convaincue que Mme Karen Jensen, en tant que commissaire, fera un travail fantastique. Nous sommes impatients que cela se concrétise.

M. Wayne Long: Merci.

Madame la ministre, c'est ma dernière question. Outre l'entrée en vigueur des mesures relatives à l'équité salariale, vous allez aussi de l'avant avec les mesures de transparence salariale. Je crois savoir que la publication de ces données aidera à cerner l'écart salarial qui touche les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Ce sont manifestement des mesures importantes, étant donné les nombreuses inégalités qui ont été mises en évidence pendant la pandémie.

Pouvez-vous expliquer rapidement quels sont les avantages de ces mesures?

L'hon. Filomena Tassi: Certainement.

Nous nous sommes engagés à réduire l'écart salarial entre les sexes, et c'est ce que feront ces mesures. Elles permettront la transparence pour les quatre groupes concernés — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles — et les Canadiens sauront ainsi où se situent les écarts. Bien entendu, les employeurs réagiront en conséquence et tenteront de combler ces écarts.

C'est une autre mesure qui nous semble importante pour aller de l'avant. Éliminer cet écart salarial encouragera les femmes et les autres groupes à rester sur le marché du travail, et notre objectif est d'assurer l'égalité des chances à tous.

Le président: Merci, madame la ministre. Merci, monsieur Long.

[Français]

C'est maintenant le tour de Mme Chabot, qui dispose de six minutes.

Mme Louise Chabot (Thérèse-De Blainville, BQ): Je vous remercie, monsieur le président.

Madame la ministre, nous sommes heureux de vous recevoir. J'espère que vous allez bien.

Je voulais vous poser des questions en lien avec l'équité salariale, mais j'y reviendrai.

Voici ma première question. Votre première lettre de mandat, à la suite de l'élection, prévoyait de mettre en place un salaire minimum de 15 \$ l'heure pour les personnes travaillant dans le secteur sous réglementation fédérale. La crise a révélé au grand jour que les anges gardiens ou les travailleurs essentiels dont on a tant parlé étaient, la plupart du temps, les salariés au bas de l'échelle, c'est-à-dire les moins bien rémunérés. Le mandat que vous aviez pris tout son sens.

Dans le Budget principal des dépenses, des sommes d'argent devaient être consacrées à la mise en œuvre de cette modification au Code du travail.

Où en est votre réflexion quant à l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure?

• (1855)

L'hon. Filomena Tassi: Je vous remercie de cette question, madame Chabot.

[Traduction]

C'est un plaisir de vous voir. Merci de cette importante question.

Comme vous pouvez le comprendre, je me suis évidemment concentrée sur la santé et la sécurité au travail, pour veiller à assurer la sécurité des travailleurs. Bien sûr, la pandémie a entraîné son lot de défis, mais ma lettre de mandat contient d'autres engagements. Je pense que la COVID-19 a démontré hors de tout doute l'importance d'aller de l'avant avec le salaire minimum de 15 \$ dans le secteur sous réglementation fédérale.

C'est un engagement que nous avons pris durant la campagne et qui a été réitéré dans ma lettre de mandat. Nous voulons nous assurer de bien faire les choses. Je suis absolument d'accord avec vous: beaucoup de travailleurs emballent nos courses, remplissent nos étagères et assurent notre sécurité pendant cette période, et bien que le salaire minimum fédéral s'applique aux travailleurs sous réglementation fédérale, nous avons une occasion d'être des chefs de file. Je m'engage à en faire une priorité à mesure que nous progressons.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

J'ai une question à vous poser sur le volet de l'équité en milieu de travail.

Dans le Budget principal des dépenses, on indique une subvention d'environ 2,3 millions de dollars pour le Programme de financement du travail. Si on a bien compris, ce programme vise à mener des projets liés à la santé et la sécurité au travail et à l'équité en milieu de travail, « équité » voulant dire ici « accès à l'emploi ».

Pouvez-vous nous dire quel projet est en lien avec l'équité pour les femmes en matière d'emploi, et non de salaire?

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: Juste pour clarifier les choses, parlez-vous des 2,5 millions de dollars destinés au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail? Est-ce le financement dont vous parlez?

[Français]

Mme Louise Chabot: Non, madame la ministre, je parle du 2,3 millions de dollars pour le Programme de financement du travail. C'est un programme qui vise à donner de l'aide financière aux organisations pour qu'elles mènent des projets liés aux relations de travail, à la santé et la sécurité au travail et à l'équité en milieu de travail. Je pense que ce budget inclut la santé et la sécurité, et qu'il a aussi un volet sur l'équité en matière d'emploi au travail.

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: Je demanderai à mes fonctionnaires des précisions quant au chiffre exact et à la répartition de fonds dans les divers programmes. Monsieur Robertson, je vous demanderai ce qu'il en est dans une minute.

En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, je suis absolument convaincue que tout le monde mérite d'avoir des chances égales de réussir.

Sur la question des femmes sur le marché du travail et à la COVID-19, je pense que nous avons déjà constaté certains progrès, mais il ne fait aucun doute qu'il reste du travail à faire pour la promotion des femmes. Les initiatives prises par le gouvernement fédéral, comme l'adoption du projet de loi C-65 pour prévenir la violence et le harcèlement au travail, la législation proactive en matière d'équité salariale dont je viens de parler, la transparence salariale, l'engagement concernant les services de garde et les 5 milliards de dollars annoncés par la ministre Ng pour le programme d'entrepreneuriat féminin, contribueront toutes à encourager les femmes à intégrer le marché du travail.

Je suis entièrement d'accord avec vous: l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail est avantageuse pour tout le monde.

[Français]

Mme Louise Chabot: Je vous remercie

Monsieur le président, mon temps est-il écoulé ou est-ce que j'ai le temps de poser une dernière courte question?

Le président: Il vous reste une minute.

Mme Louise Chabot: J'ai été étonnée, madame la ministre, que vous répondiez — si j'ai bien compris — que le projet pour l'équité salariale verrait le jour d'ici la fin de l'année 2021.

Pourquoi les délais sont-ils si longs pour la mise en œuvre d'une loi qui a reçu la sanction royale?

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: C'est une très bonne question. Il m'est impossible de dire quand exactement, mais ce sera adopté en 2021.

L'important, c'est que nous devons absolument faire les choses correctement. Il s'agit d'une mesure législative transformatrice, comme je l'ai indiqué. Il ne s'agit pas d'examiner un travail identique, mais un travail différent. Comme Mme Jensen me l'a expliqué, nous comparons différents emplois et nous trouvons ensuite une formule pour déterminer la rémunération de ces emplois à valeur égale.

Nous devons aborder cela de façon à obtenir l'adhésion des employeurs, leur fournir les outils nécessaires et mener les consultations avant la date de mise en œuvre afin de veiller à ce que tous les intervenants aient été entendus, pour faire les choses correctement.

Nous avons là une véritable occasion. Je tiens par-dessus tout à garantir que nous faisons bien les choses.

• (1900)

[Français]

Le président: Merci, madame la ministre. Merci, madame Chabot.

C'est maintenant le tour de Mme Gazan.

[Traduction]

Madame Gazan, vous avez six minutes.

Mme Leah Gazan (Winnipeg-Centre, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup, madame la ministre, d'être avec nous aujourd'hui. Nous sommes très heureux de votre présence.

Nous savons qu'avant la COVID, des gens étaient laissés pour compte. Je parle plus précisément des personnes autochtones, noires et de couleur, ainsi que des personnes handicapées et des femmes. Nous savons que c'était le cas avant et que la COVID a exacerbé leur situation. Je pense que nous pouvons tenir pour acquis que ceux qui étaient laissés pour compte avant verront leur situation empirée après la COVID.

Dans votre déclaration liminaire, vous avez parlé d'accroître la sensibilisation au sujet des écarts salariaux qui touchent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, dans le but de renouveler les mesures de transparence salariale.

Nous savons que nous devons prendre des mesures immédiates pour remédier aux inégalités flagrantes, mais aussi au racisme systémique en milieu de travail. Nous devons faire plus que de la sensibilisation. Quelles sont les autres mesures concrètes que vous prenez pour mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées, des Noirs et des personnes de couleur? Le gouvernement envisage-t-il d'instaurer un revenu de subsistance garanti pour remédier aux inégalités salariales?

L'hon. Filomena Tassi: Je vous remercie de la question, Mme Gazan. Elle comporte beaucoup d'éléments.

Mme Leah Gazan: Il y a beaucoup d'éléments, et de graves problèmes.

L'hon. Filomena Tassi: Si j'oublie quelque chose, vous pouvez me faire signe au retour.

La transparence salariale en est une, car les listes publiques rendront compte des écarts salariaux pour les différents groupes nommés, que nous avons mentionnés. Je pense que c'est important de le faire, car cela montre aux employeurs qui ont de tels écarts salariaux qu'ils doivent en faire plus pour les combler. Ces écarts ne devraient pas exister. Nous savons qu'ils existent, et à partir de maintenant, ils seront rendus publics. Tous pourront voir l'information et les employeurs auront la responsabilité de prendre des mesures pour corriger la situation.

Au sujet des autres domaines où nous pouvons en faire plus, je suis d'accord avec vous que nous devons impérativement en faire plus. Pour ce qui est de l'équité en emploi, j'aimerais égaliser les chances ou hausser le seuil, selon le point de vue que l'on a sur la question, afin que chacun ait la chance de réussir, car ce sont alors tous les Canadiens qui en profitent. Nous savons qu'en permettant aux gens...

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup, mais qu'allez-vous mettre en place pour vous assurer d'égaliser les chances pour que tous puissent réussir?

L'hon. Filomena Tassi: Nous prenons des mesures dans le cadre de l'équité salariale pour que les femmes soient rémunérées autant que les hommes. La transparence salariale est aussi une mesure pour corriger les écarts qui existent. Le projet de loi C-65 a été déposé afin de prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail, car nous voulons nous assurer que les gens se sentent bien au travail, qu'ils ne font pas l'objet de quelque attaque que ce soit, et qu'ils n'ont pas le sentiment de ne pas être en sécurité. La santé mentale fait partie de la santé et de la sécurité au travail.

Toutes ces mesures que nous prenons vont faire en sorte de rendre le marché du travail plus équitable et, ce que nous nous souhaitons et espérons, plus ouvert et transparent. Voilà donc quelques mesures que nous prenons.

Reste-t-il encore du travail à faire? Bien sûr, et nous avons hâte de travailler avec vous pour mettre en place ces mesures.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

Madame la ministre, à combien de reprises avez-vous rencontré les syndicats jusqu'à maintenant au sujet de la COVID-19 et des inquiétudes qu'elle suscite concernant la santé et la sécurité au travail?

• (1905)

L'hon. Filomena Tassi: Il me serait très difficile de vous donner le nombre exact de fois, mais je peux vous dire que je parle aux syndicats et communique avec l'industrie et mes partenaires provinciaux et territoriaux tous les jours. Je leur parle sur une base régulière. J'ai eu de nombreuses conversations avec les chefs syndicaux sur les questions qui les préoccupent.

Mme Leah Gazan: Je suis heureuse que vous parliez des mesures pour lutter contre les problèmes de santé mentale, car nous savons que la santé mentale de nos travailleurs de première ligne et de nos travailleurs essentiels, en particulier, a été durement touchée pendant la pandémie, et nous avons aussi vu des travailleurs être piétinement traités, en particulier dans la production alimentaire, pendant cette période, notamment les travailleurs migrants et les nouveaux arrivants. Certains employeurs ont fait preuve d'un mépris total à l'égard de leur sécurité, de leur bien-être et de leurs droits pendant la pandémie.

Je pense, par exemple, à l'éclosion survenue aux installations de Maple Leaf à Brandon, au Manitoba, et à bien d'autres endroits, notamment en Ontario.

Bon nombre d'éclosions ont eu lieu dans des usines de transformation de la viande, par exemple, et les gens qui y travaillent sont souvent de faibles salariés, des Noirs, des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes de couleur. J'aimerais que vous nous disiez si votre ministère s'occupe de ces problèmes et ce que vous allez faire pour remédier au nombre élevé de cas d'éclosions de la COVID dans la production alimentaire pour mieux protéger les travailleurs à partir de maintenant.

L'hon. Filomena Tassi: C'est une excellente question.

Comme je l'ai mentionné un peu plus tôt, la santé et la sécurité au travail et la santé et la sécurité des travailleurs sont ma grande priorité. C'est ce sur quoi nous nous concentrons. Je trouve formidable d'avoir des organismes comme le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail qui nous aident à parler d'une seule voix

pour dire aux transformateurs alimentaires: « Voici les normes et voici les directives à suivre pour garder vos employés en sécurité ».

Je dois aussi souligner qu'il faut être conscient de la distinction entre compétence fédérale et compétence provinciale. Nous mettons en place du soutien, comme l'investissement avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, pour nous assurer que les travailleurs sont en sécurité et pour faire de notre mieux à cet égard. Tous les travailleurs ont le droit de travailler dans un lieu sécuritaire.

Dans les secteurs de compétence fédérale, si un travailleur pense que son lieu de travail n'est pas sécuritaire, il peut le faire savoir et il ne sera pas forcé d'y travailler. Les responsables du programme de travail vont procéder à une évaluation pour déterminer si le lieu de travail est sécuritaire, et si ce n'est pas le cas, l'employeur devra apporter les correctifs nécessaires afin qu'il respecte les normes de sécurité.

Ce sont les mesures que nous prenons pour veiller à la sécurité des travailleurs.

Le président: Merci, madame la ministre, et merci, Mme Gazan.

Mme Leah Gazan: Merci.

Le président: Nous passons maintenant à Mme Falk, pendant cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Merci, madame la ministre, de vous être rendue disponible pour venir rencontrer le Comité aujourd'hui.

Nous savons que ce sont les établissements de soins de longue durée au Canada qui ont été les plus durement touchés par cette crise sanitaire. À titre de ministre du cabinet fantôme pour les aînés, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreuses personnes et de nombreux groupes représentant des travailleurs de première ligne dans les établissements de soins de longue durée.

Les situations dont m'ont parlé ces personnes sont graves et ne sont pas propres à un établissement en particulier. La plupart des problèmes dans le secteur des soins de longue durée étaient déjà présents avant la COVID, mais la pandémie les a amplifiés de façon exponentielle. Des mesures immédiates s'imposent pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des résidents dans ces établissements et ceux qui en prennent soin.

La pénurie de personnel dans l'ensemble du secteur est un des problèmes urgents et graves auxquels il faut remédier. Le budget supplémentaire des dépenses prévoit une enveloppe de près de 12,5 millions pour les préposés aux services de soutien à la personne, une enveloppe qui est destinée à leur formation et à des mesures pour remédier aux pénuries de personnel dans les soins de longue durée et les soins à domicile.

Madame la ministre, je me demande de quelle façon ces fonds sont utilisés pour remédier rapidement à la pénurie de personnel dans les soins de longue durée.

L'hon. Filomena Tassi: Merci, Mme Falk, de poser cette question importante.

Nous sommes très conscients de la situation des travailleurs dans les établissements de soins de longue durée et très reconnaissants du travail qu'ils accomplissent.

J'ai discuté avec Sharleen Stewart, qui est à la tête du SEIU, et elle m'a parlé — tout comme Linda Silas — de leurs inquiétudes au sujet de la sécurité et de l'épuisement professionnel des travailleurs dans ces établissements et de la nécessité d'embaucher plus de personnel.

L'enveloppe dont vous parlez relève de la ministre Qualtrough. Je sais que des fonds ont été réservés pour former les préposés aux services de soutien à la personne et les travailleurs des soins de longue durée.

• (1910)

Mme Rosemarie Falk: Savez-vous si une partie des fonds a été utilisée? Nous sommes dans la deuxième vague, et il aurait déjà fallu agir. Que fait le gouvernement? À peu près 12,5 millions de dollars ont été réservés à cette fin, alors je me pose la question. Comme je l'ai mentionné, on aurait déjà dû agir.

L'hon. Filomena Tassi: Je peux demander à mes collaborateurs s'ils ont de l'information à ce sujet.

Comme je l'ai dit, ces fonds relèvent du portefeuille de la ministre Qualtrough.

Monsieur Robertson ou monsieur Giles, auriez-vous quelque chose à mentionner?

M. Gary Robertson (sous-ministre par intérim, Programme du travail, ministère de l'Emploi et du Développement social): Je me demande si Mark Perlman, à titre de dirigeant principal des finances, aurait de l'information sur la question.

M. Mark Perlman (dirigeant principal des finances et sous-ministre adjoint principal, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci.

Les fonds sont disponibles. En date de la fin septembre, je pense que peu de fonds avaient été dépensés. Toutefois, le but était de recruter jusqu'à 4 000 nouveaux préposés aux services de soutien à la personne en vue de leur offrir une formation accélérée.

Mme Rosemarie Falk: C'est malheureux, toutefois, car des aînés sont en train de mourir dans ces établissements, et c'est en grande partie à cause de la pénurie de personnel, une situation que ces préposés, en particulier en Ontario, ont dénoncée haut et fort. On a besoin de ces travailleurs. Dans un établissement de soins de longue durée, les résidents nécessitent en moyenne quatre heures de soins par jour. Au Canada, ils n'en reçoivent que 2,6 heures. Il est tout à fait inacceptable que les gens qui ont bâti ce pays ne soient pas une priorité.

Cela dit, madame la ministre, j'aimerais savoir si vous avez demandé à vos collaborateurs d'examiner la possibilité de tirer parti des programmes de travail existants, comme le Programme d'appui aux initiatives sectorielles, pour remédier aux pénuries de personnel dans les soins de longue durée.

L'hon. Filomena Tassi: Tout d'abord, je suis d'accord avec vous que nous devons d'être très reconnaissants envers ceux qui travaillent dans les établissements de soins de longue durée, et nous voulons investir pour que ceux qui le peuvent puissent acquérir les compétences nécessaires pour jouer ces rôles, des rôles très importants. Nous devons tout, oui, à ceux qui sont en fin de vie, et nous devons faire tout notre possible pour nous assurer qu'on prend bien soin d'eux.

Mme Rosemarie Falk: Tout à fait. Si les fonds réservés pour les préposés aux services de soutien à la personne ne sont pas utilisés, avez-vous demandé ou donné instruction à vos collaborateurs d'ex-

plorer d'autres avenues pour assurer l'embauche de personnel dans les établissements de soins de longue durée?

Le président: Madame la ministre, pouvez-vous donner une réponse brève? Le temps est écoulé.

L'hon. Filomena Tassi: Vous me posez des questions qui relèvent du portefeuille de la ministre Qualtrough. Le développement de la main-d'oeuvre et la formation sont des dossiers qui relèvent de la ministre Qualtrough.

Nous serons heureux de vous fournir les réponses et des détails à ce sujet, mais nous allons devoir communiquer avec son ministère pour obtenir ces réponses.

Mme Rosemarie Falk: Merci. J'aimerais voir le gouvernement travailler de façon solidaire.

Le président: Merci, madame la ministre.

Merci, Mme Falk.

Mme Rosemarie Falk: Merci.

Le président: Nous passons maintenant à Mme Young.

Vous avez cinq minutes. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Kate Young (London-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente.

Merci, madame la ministre, de nous accorder du temps ce soir, et merci à vos collaborateurs.

Madame la ministre, nous avons déjà parlé ensemble à quelques reprises, avant la pandémie de la COVID, des enjeux touchant la santé mentale. Nous savons à quel point il est important que les gens reconnaissent que la santé mentale est un aspect de la santé et la sécurité. J'ai été heureuse d'apprendre que vous en faites toujours plus dans ce dossier, tout comme le ministère que vous dirigez.

La pandémie exerce des pressions inimaginables, bien sûr, sur les Canadiens, que ce soit professionnellement ou financièrement, et ces pressions seront là pendant longtemps. Vous avez dit que le gouvernement a à coeur la santé mentale. J'aimerais avoir plus de détails et comprendre les mesures que vous avez prises et ce que vous prévoyez faire pour remédier aux problèmes de santé mentale des travailleurs dans tous les secteurs.

L'hon. Filomena Tassi: Vous savez que la santé mentale est un sujet très important pour moi. Je suis heureuse que vous posiez la question.

La pandémie de la COVID-19 a assurément de lourdes conséquences — émotionnelles, psychologiques et sociales — pour tous les Canadiens. Au sujet de la santé mentale, lorsque j'ai organisé la rencontre avec l'industrie et les syndicats, on m'a parlé des obstacles et des problèmes auxquels se heurtent les travailleurs, ainsi que des inquiétudes que cela suscite.

Au nom du gouvernement, la ministre de la Santé a lancé le site Web Espace mieux-être Canada, un très bon site à partir duquel une personne peut tout faire, depuis obtenir une évaluation jusqu'à parler à quelqu'un. Je sais qu'il s'agissait d'un investissement très important et un dont je sais que tous les Canadiens, y compris les travailleurs, peuvent profiter.

La Commission de la santé mentale du Canada a publié des chiffres indiquant que chaque semaine, ce sont 500 000 employés qui ne sont pas en mesure de travailler en raison de problèmes de santé mentale, de maladies, ou autres, et que le coût pour l'économie est de 6 milliards de dollars par année. C'est ce que dit la Commission. Je suis heureuse que la santé mentale soit un volet de la santé et la sécurité faisant partie de ma lettre de mandat. Je suis impatiente de voir le dossier avancer, car je crois que la santé mentale fait partie intégrante de la santé globale d'une personne. Nous devons veiller à ce que les travailleurs obtiennent le soutien dont ils ont besoin à cet égard.

Il s'agit d'une autre façon intelligente d'investir. En fait, 10 des sociétés les plus importantes au Canada ont calculé que chaque dollar investi en santé mentale leur rapporte 1,62 \$. C'est un exemple d'un investissement qui en vaut la peine, un investissement important, absolument nécessaire, et les employeurs y gagneront au bout du compte en offrant à leurs employés les services de soutien en santé mentale dont ils ont besoin.

• (1915)

Mme Kate Young: Je ne veux pas faire le constat d'une évidence, mais vous avez dit qu'on ne veut pas que les travailleurs qui se sentent malades aillent travailler. J'imagine que vous parlez ici aussi de santé mentale, car certaines personnes ont peur actuellement de retourner au travail, et il en sera ainsi au cours des mois, et peut-être même des années, à venir.

L'hon. Filomena Tassi: Je pense que la santé mentale fait partie intégrante de notre santé globale. Voilà pourquoi il est important, en tant que gouvernement, de fournir du soutien et des ressources à ce sujet. Je répète encore une fois que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a aussi fourni des outils à cet égard, tout comme la Commission de la santé mentale du Canada. Je pense que ce sont là des investissements très importants, car lorsque les employés sont en santé et se portent bien, nous savons que les employeurs en retirent des avantages du côté de la productivité et de la rétention. C'est un élément très important, et je compte en faire davantage pour veiller à la santé et au bien-être de tous travailleurs, et veiller à ce qu'ils obtiennent le soutien dont ils ont besoin.

Mme Kate Young: J'espère — si je peux simplement résumer — que le gouvernement fédéral jouera un rôle de chef de file dans ce domaine, car si nous pouvons démontrer aux autres secteurs que c'est important, ils vont en prendre note et se rendre compte à quel point la santé mentale est un élément important pour assurer le bien-être général des Canadiens.

Merci beaucoup, madame la ministre.

L'hon. Filomena Tassi: Merci.

Le président: Merci, madame Young.

[Français]

C'est maintenant à votre tour, madame Chabot.

Vous disposez de deux minutes et demie.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

Madame la ministre, nous allons continuer à parler du dossier de la santé et de la sécurité au travail et de la santé mentale ou de la santé psychologique.

Je sais qu'avant la pandémie, c'était déjà une préoccupation, que l'on retrouve d'ailleurs dans vos lettres de mandat. On vous demande de faire de la santé mentale un élément particulier de la san-

té et la sécurité au travail. Je sais aussi que vous vous êtes préoccupée de consulter les syndicats sur ces questions. J'en ai entendu parler au Québec, et même de la part de partenaires du marché du travail.

Ma question est la suivante et vous l'avez déjà bien évoquée.

Vous avez des budgets pour la santé mentale, mais ils relèvent principalement de mesures mises en place par chacune des provinces. Au Québec, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, ou la CNESST, qui s'en occupe. La santé mentale chez les travailleurs de plus en plus est reconnue comme un des facteurs de stress les plus importants, tous les sondages le démontrent.

Comment, avec des budgets additionnels, êtes-vous en mesure de coordonner les efforts qui sont faits dans les provinces également et de les soutenir?

• (1920)

[Traduction]

L'hon. Filomena Tassi: Merci pour cette question. Je suis très heureuse qu'on la pose.

Premièrement, le gouvernement fédéral a démontré l'importance de la santé mentale. Avant la COVID-19, on a investi 6 milliards de dollars dans la santé mentale et dans la prestation de services de soutien à la santé mentale. En fait, je pense que c'était 5 milliards pour la santé mentale et 6 milliards pour les soins palliatifs et les soins à domicile. C'était 5 milliards de dollars; désolée, je vais me corriger. C'était un domaine dans lequel, normalement, nous n'affectons pas de sommes précises à la santé mentale même si nous en connaissions l'importance.

La COVID-19 l'a encore plus démontré. Comme je l'ai dit, les représentants des syndicats m'ont dit que c'était vraiment important, et je suis heureuse que vous sachiez que je m'engage auprès d'eux. Je pense que c'est une importante avancée pour intégrer la santé mentale à la santé et la sécurité au travail, tel que prévu dans ma lettre de mandat. Il existe maintenant une jurisprudence qui démontre que la santé mentale devrait s'inscrire dans la santé et la sécurité au travail pour assurer notre santé en général. Je sais que dans le cadre de mon mandat, un document de discussion sur la santé mentale et une enquête sont en cours de publication et seront publiés très bientôt, soit d'ici les deux prochaines semaines. C'est l'occasion pour nous d'obtenir les renseignements nécessaires pour faire en sorte que, au fil du temps, nos éventuels investissements et mesures de soutien améliorent réellement la vie des travailleurs.

Le président: Merci, madame la ministre.

[Français]

Merci, madame Chabot.

[Traduction]

La parole est à Mme Gazan, pour deux minutes et demie.

Mme Leah Gazan: Merci, monsieur le président.

Avec cette prochaine question, je voudrais simplement parler un peu des congés de maladie. Je sais que le NPD s'est battu très fort pour obtenir 10 jours de congés de maladie payés pour toute personne qui présentait des symptômes pendant la pandémie. Nous savons que c'est essentiel si nous voulons contenir le virus — il s'agit assurément d'une question de santé et de sécurité très importante. Il y aura d'autres pandémies. C'est ce que les experts prédisent, malheureusement. Dans cette optique, le gouvernement fera-t-il des démarches pour garantir un congé de maladie payé permanent de deux semaines pour chaque travailleur au Canada, en tant que mesure essentielle de santé et de sécurité?

Je sais que beaucoup de gens veulent rester chez eux, mais qu'ils ne peuvent pas se permettre de le faire, ce qui est dangereux pour eux et les autres.

L'hon. Filomena Tassi: Grâce à l'accord de 19 milliards de dollars sur la relance sécuritaire, il était entendu qu'une partie de ce financement serait destinée à ces 10 jours que le NPD a préconisés et que les gens ont approuvés. Vous avez tout à fait raison. Si quelqu'un est malade, il est préférable qu'il n'aille pas travailler et qu'il puisse rester à la maison.

De plus, conformément au Code du travail, nous avons autorisé la protection de l'emploi pendant cette période. Si les gens sont malades, ils n'ont pas à s'inquiéter. Il ne s'agit pas seulement d'un soutien financier. C'est aussi le fait qu'ils ne vont pas perdre leur emploi s'ils ne travaillent pas. Ils prennent congé parce qu'ils sont malades ou pour d'autres raisons liées à la COVID-19.

Nous sommes ouverts à des discussions sur la manière de procéder. La pandémie est vraiment une question centrale. Nous avons dû travailler en étroite collaboration avec les provinces et les territoires. C'est une compétence provinciale dans laquelle nous nous engageons; vous pouvez le comprendre. La pandémie a démontré que la collaboration est nécessaire, et nous pouvons continuer à dialoguer afin de trouver la meilleure façon de soutenir les travailleurs.

Mme Leah Gazan: Nous savons que de nombreux travailleurs sont tombés malades pendant la pandémie et qu'ils souffrent maintenant de problèmes de santé physique permanents. Dans l'esprit de la solidarité, votre gouvernement envisage-t-il de mettre en place un revenu de base garanti, en particulier pour ceux qui veulent travailler, mais qui ne peuvent plus le faire en raison de la pandémie?

L'hon. Filomena Tassi: Madame Gazan, vous serez heureuse d'apprendre que j'ai dit qu'un revenu de base universel est une politique progressiste qui mérite d'être examinée. Je sais qu'il bénéficie du soutien de tous les partis. Cela étant dit, le gouvernement fédéral offre de nombreux soutiens pour s'assurer qu'aucun Canadien ne passe entre les mailles du filet. Vous savez où je me situe sur ce point. C'est une question qui doit être examinée plus à fond.

• (1925)

Le président: Je vous remercie, madame la ministre. Merci, madame Gazan.

Monsieur Vis, vous avez la parole, pour cinq minutes.

M. Brad Vis (Mission—Matsqui—Fraser Canyon, PCC): Madame la ministre, nous vous sommes très reconnaissants de votre présence ici aujourd'hui.

Vous avez déclaré dans vos remarques liminaires que le Programme du travail augmentera les activités proactives en matière de santé et de sécurité au travail, la sensibilisation et l'orientation, ainsi

que l'expertise technique et de santé mentale. Juste pour clarifier, est-ce que cela concerne les lieux de travail fédéraux?

L'hon. Filomena Tassi: Je veux m'assurer que mon sous-ministre le confirme.

C'est bien cela, monsieur Robertson?

M. Gary Robertson: C'est exact, oui.

M. Brad Vis: Je représente la circonscription de Mission—Matsqui—Fraser Canyon, où se trouvent quatre pénitenciers fédéraux. La semaine dernière, le Syndicat des agents correctionnels du Canada a déclaré sans ambages qu'il « déplore » le « manque de transparence et de sérieux de l'employeur et d'Emploi et Développement social Canada lorsqu'ils ont mené leurs enquêtes... sur des plaintes de sécurité liées aux cas de COVID-19. »

Si vous ne le savez pas, l'établissement Mission a été le foyer de la plus grande épidémie de COVID de toutes les institutions fédérales. Comment répondriez-vous à mes électeurs et aux travailleurs fédéraux? Et que dites-vous de cette description de votre ministère?

L'hon. Filomena Tassi: Monsieur Vis, vous avez déjà soulevé cette question et je vous ai compris. En fin de compte, nous voulons nous assurer que chaque employé dispose d'un endroit sûr pour aller travailler, et chaque employé a ce droit. C'est à l'employeur qu'il incombe d'assurer la sécurité du lieu de travail. Si les employés se rendent sur le site et qu'il n'est pas sécuritaire, ils ont le droit de refuser de travailler. Le Programme du travail se rendra sur place et mènera une enquête. Si, au bout du compte, le lieu de travail n'est pas sécuritaire, l'employeur est tenu d'y apporter les corrections nécessaires afin de le rendre sécuritaire.

M. Brad Vis: Je suis d'accord avec cette évaluation, mais dans certains cas, les employés du Service correctionnel du Canada sont des travailleurs de première ligne sous réglementation fédérale qui ne peuvent pas respecter cette norme, car ils mettent leur vie en danger pour protéger notre communauté. Lorsque j'entends ces gens dire qu'ils ne se sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail et qu'ils demandent simplement qu'une entreprise professionnelle nettoie leur établissement, le ministère devrait réexaminer la question.

Je vais soulever un autre point. On a dit qu'EDSC a rendu sa décision concernant la COVID-19 seulement trois heures après avoir entendu les agents. Comment peut-on prendre une décision sur les protocoles de sécurité relatifs à la COVID-19 seulement trois heures après avoir entendu les travailleurs de première ligne?

L'hon. Filomena Tassi: Je vois à quel point vous êtes passionné. Je tiens à vous dire que nous voulons que chaque travailleur soit en sécurité, c'est clair. En ce qui concerne cette question particulière, je crois savoir que c'est le Programme du travail qui procède à cette évaluation.

Je peux me tourner vers mes fonctionnaires pour voir s'ils ont des détails précis sur cette affaire en particulier et sur l'allégation que vous faites selon laquelle vous n'avez pas...

M. Brad Vis: Ce n'est pas une allégation, en fait. C'est ce qu'ils ont écrit dans leur communiqué de presse, qui a été publié dans le *Mission City Record* le 19 novembre. Ce ne sont pas mes paroles, mais celles des employés fédéraux. Ils disent que votre ministère manque de transparence. Ils déplorent les actions de votre ministère et affirment que vous ne prenez pas leur santé et leur sécurité au sérieux.

Êtes-vous prête à venir à l'établissement Mission pour rencontrer Derek Chin et d'autres représentants du syndicat afin d'essayer de régler ce problème? Je peux vous parler du cauchemar que ces travailleurs ont vécu au printemps dernier. Pratiquement tous les détenus de cet établissement ont été infectés, et le Service correctionnel du Canada n'a pas assez bien communiqué avec le public. Il y a même eu un enfant qui a été contaminé par un parent qui se trouvait à la prison.

Vous savez quoi? J'ai beaucoup apprécié votre témoignage tout à l'heure, et je sais que vous étiez sincère dans vos propos. En toute bonne foi aujourd'hui, viendrez-vous rencontrer directement ces agents correctionnels pour régler ces questions de travail? Il n'est même pas nécessaire que je sois présent. Ils ont besoin de votre leadership en ce moment pour bien faire leur travail. Pouvez-vous leur offrir cet engagement aujourd'hui?

• (1930)

L'hon. Filomena Tassi: Ce que je voudrais vous dire, monsieur Vis, c'est que je vais continuer à travailler aussi fort que possible pour garantir la sécurité de chaque travailleur, dans tous les endroits sous réglementation fédérale. S'il y a un problème, alors bien sûr je l'examinerai. Je demanderai à mes fonctionnaires de me faire part de leurs commentaires sur la nature du problème et la réponse du ministère. Les travailleurs ont droit à un lieu de travail sécuritaire. Un processus a été mis en place...

M. Brad Vis: Mais ils ne bénéficient pas du lieu de travail sécuritaire auquel ils ont droit.

Le président: Monsieur Vis, votre temps est écoulé.

Si vous voulez, vous pouvez terminer votre réponse, madame la ministre, puis nous passerons à M. Vaughan.

L'hon. Filomena Tassi: Monsieur Vis, écoutez. Votre message est clair et net. Je m'engage à ce que nous fassions en sorte que chaque lieu de travail soit sécuritaire. S'il y a des lieux de travail qui ne le sont pas, on suit un processus particulier. Si ce processus pose problème, je tiendrai compte de ce que vous m'avez dit et je m'entretiendrai avec mes fonctionnaires. C'est un droit prévu dans le Code canadien du travail. Tout travailleur a droit à un lieu de travail sécuritaire, et aucun travailleur...

M. Brad Vis: Mais il n'est pas respecté.

L'hon. Filomena Tassi: ... n'est obligé de travailler sur un site dangereux.

Si vous me dites que ce n'est pas le cas, alors j'examinerai la question avec mes fonctionnaires...

M. Brad Vis: Ce n'est pas moi. Ce sont les employés fédéraux.

L'hon. Filomena Tassi: Je vous remercie pour votre contribution et votre passion.

M. Brad Vis: Je vous remercie pour l'échange. Il a été très productif, en fait.

Le président: Merci, monsieur Vis.

Le dernier intervenant pour vous, madame la ministre, est M. Vaughan, qui dispose de cinq minutes.

M. Adam Vaughan (Spadina—Fort York, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonsoir, madame la ministre. Je voulais juste vérifier que nous sommes bien d'accord sur un point. Le financement qui a été affecté à la formation de nouveaux préposés aux services de soutien à la personne ne relève pas de votre ministère, mais comme vous faites

partie d'un quatuor de ministres dans des ministères similaires, vos fonctionnaires pourraient être en mesure de nous obtenir des réponses à cette question.

L'hon. Filomena Tassi: C'est tout à fait exact. Ce financement ne relève pas du tout de moi. Bien sûr, nous travaillons ensemble au sein du gouvernement, du Cabinet. Nous prenons des décisions et nous tenons des discussions. Nous tenons absolument à offrir un soutien à ce groupe particulier.

Il est vrai que la supervision de la formation et du perfectionnement en tant que telle et les fonds qui y sont affectés ne relèvent pas de mon portefeuille.

M. Adam Vaughan: Votre ministère travaille-t-il avec les provinces pour élaborer des accords sur la main-d'œuvre qui donnent la priorité aux modèles d'immigration dans tout le pays pour tenter de combler les principales pénuries de main-d'œuvre? Est-ce l'une des choses que votre ministère...

L'hon. Filomena Tassi: Non, c'est encore une fois la responsabilité de la ministre Qualtrough.

M. Adam Vaughan: Pour ce qui est d'examiner, par exemple, comment le Québec s'est efforcé en 2019 de faire venir des experts en intelligence artificielle et en haute technologie, plutôt que d'accélérer l'embauche de travailleurs de soutien personnel, ce serait à la ministre Qualtrough qu'il reviendrait de le faire.

L'hon. Filomena Tassi: C'est exact.

M. Adam Vaughan: En ce qui concerne les questions soulevées par M. Vis au sujet d'une plainte déposée par des travailleurs de première ligne dans un lieu de travail — en l'occurrence un pénitencier —, existe-t-il une procédure d'appel pour traiter une plainte dans le cadre de ces enquêtes?

L'hon. Filomena Tassi: J'aimerais que M. Robertson le confirme, mais je crois comprendre que le Conseil canadien des relations industrielles s'occupe de la procédure d'appel.

M. Gary Robertson: C'est exact, madame la ministre.

L'hon. Filomena Tassi: D'accord. Merci.

S'il y a une plainte concernant le processus, on peut alors la porter devant le Conseil canadien des relations industrielles pour qu'il rende une décision.

M. Adam Vaughan: Êtes-vous au courant de la plainte déposée auprès du Conseil canadien des relations industrielles?

L'hon. Filomena Tassi: En ce qui concerne ce cas en particulier?

M. Adam Vaughan: Oui. A-t-elle été soulevée au-delà d'un titre dans le journal? A-t-elle été soulevée par des voies officielles, par l'intermédiaire du syndicat, auprès de la commission d'examen?

L'hon. Filomena Tassi: Je n'ai pas été informée de cette démarche. Il se peut que je le sois ultérieurement, mais pour l'instant, je n'en ai pas encore été informée.

M. Adam Vaughan: D'accord.

Il serait peut-être bon de savoir si une plainte officielle a été déposée ou non, ou s'il s'agit simplement d'une plainte par l'intermédiaire des médias. Ces informations seraient utiles.

L'hon. Filomena Tassi: Oui.

M. Adam Vaughan: En ce qui concerne le travail en matière de santé mentale et les investissements que nous avons faits en complément de la Loi canadienne sur la santé, au-delà de l'augmentation inflationniste, l'utilisation de ces fonds est à la discrétion des provinces. C'est à elles de décider de les affecter ou non à des milieux de travail relevant de la compétence provinciale.

L'hon. Filomena Tassi: C'est exact, oui.

M. Adam Vaughan: Existe-t-il un mécanisme de rapport qui nous permette de savoir comment les provinces ont dépensé ces fonds dans le secteur des soins de santé, ou sont-elles largement laissées à elles-mêmes pour décider de l'utilisation de ces fonds?

● (1935)

L'hon. Filomena Tassi: Je peux parler de mon expérience en tant que ministre des Aînés en ce qui concerne les soins à domicile et les soins palliatifs. Il y a des accords réciproques et des types de portefeuilles, mais on n'effectue aucune analyse détaillée. On doit rendre des comptes et dire que tel ou tel montant a été dépensé dans tel ou tel domaine, mais cette responsabilité incombe maintenant à la ministre de la Santé dans le cadre du transfert en matière de santé mentale.

M. Adam Vaughan: Par exemple, pour orienter le soutien en matière de santé mentale vers les travailleurs de première ligne, en particulier ceux qui travaillent dans les centres de soins de longue durée et dans les logements supervisés pour lutter contre la toxicomanie, qui ont connu une année vraiment difficile avec la crise des opioïdes et la COVID, et pour connaître ces détails, il faudrait discuter avec les ministres provinciaux pour obtenir les informations que nous recherchons. Il ne s'agit pas simplement d'une dépense fédérale ou d'un poste budgétaire.

L'hon. Filomena Tassi: C'est exact.

M. Adam Vaughan: En ce qui concerne le soutien à la santé mentale dans le secteur fédéral, voyez-vous des domaines que nous devons commencer à étudier ou à défendre et qui donneraient au Comité l'occasion de compléter les initiatives du gouvernement fédéral en matière de santé mentale? Avez-vous des suggestions de domaines d'étude sur lesquels vous aimeriez nous voir travailler et qui sont liés à votre domaine de responsabilité ministérielle?

L'hon. Filomena Tassi: Pour moi, il s'agit de faire avancer cet élément du mandat, à savoir la santé mentale dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail et, oui, de déterminer ce qui soutient le mieux les travailleurs. J'ai abordé la question auprès des syndicats, des travailleurs et des employeurs pour savoir quelles mesures de soutien sont nécessaires. Certains employeurs créent et financent leur propre système de soutien qu'ils proposent aux employés sur leurs sites.

Oui, assurément, la question est de savoir quels sont les soutiens les plus bénéfiques. Comme certaines entreprises font effectivement des investissements, il serait peut-être utile de connaître la valeur de ceux-ci et leur incidence.

M. Adam Vaughan: Merci.

Le président: Merci, monsieur Vaughan.

Merci, madame la ministre. De plus, je vous remercie infiniment d'avoir comparu devant nous. Nous allons maintenant suspendre brièvement la séance afin de vous donner la chance de vous déconnecter. Je crois comprendre que deux ou trois autres fonctionnaires vont se joindre à nous pour la deuxième heure de la réunion.

Madame la ministre, je vous remercie encore une fois de vous être jointe à nous. C'est toujours un plaisir de vous accueillir. Nous espérons que vous passerez une excellente soirée, et nous vous reverrons bientôt.

L'hon. Filomena Tassi: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier chacun d'entre vous. J'ai trouvé ce dialogue très respectueux, et je vous remercie de vos commentaires. N'hésitez jamais à communiquer avec moi. Merci beaucoup.

Le président: Merci, madame la ministre.

Nous allons suspendre la séance pendant trois minutes.

● (1935)

(Pause)

● (1935)

Le président: La séance reprend.

En plus des témoins qui ont été présentés au début de la séance, j'aimerais souhaiter la bienvenue à un autre témoin, Elisha Ram, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi.

Nous allons maintenant commencer par poser des séries de questions, en cédant d'abord la parole aux conservateurs.

Je pense que c'est le tour de Mme Falk, n'est-ce pas?

Mme Rosemarie Falk: Je crois que c'est celui de M. Schmale.

M. Jamie Schmale (Haliburton—Kawartha Lakes—Brock, PCC): Je dirais que c'est celui de Brad Vis.

M. Brad Vis: D'accord. Je suis prêt à intervenir.

Le président: Monsieur Vis, vous avez la parole pendant six minutes.

M. Brad Vis: Merci beaucoup. Je remercie également les hauts fonctionnaires de leur présence.

Pouvez-vous commenter les propos du Syndicat des agents correctionnels du Canada au sujet des enquêtes sur la sécurité en milieu de travail menées par votre ministère, et leur observation selon laquelle une décision a été rendue dans les trois heures suivant l'examen de la situation à l'Établissement de Mission?

● (1940)

M. Gary Robertson: Je commencerais par reconnaître que les agents correctionnels ainsi que d'autres travailleurs, comme les agents d'inspection des aliments, travaillent dans des milieux très difficiles en temps normal, et que le contexte actuel rend certainement les choses encore plus compliquées. Je tiens simplement à reconnaître ces faits.

Cela dit, sans trop entrer dans les détails, je pourrais dire qu'il est vrai, je crois, qu'une décision a été prise environ trois heures après que l'inspecteur a parlé à cette personne en particulier, mais le tableau d'ensemble indique que l'agent avait réalisé un travail supplémentaire et avait eu des entretiens et des interactions supplémentaires avec d'autres personnes dans ce contexte d'emploi. Il a procédé à un examen complet. Parce que nous sommes très soucieux de nous assurer que nous faisons les choses correctement dans le contexte de la COVID, en particulier, une partie de notre processus consiste à faire en sorte qu'il y ait toujours un conseiller en programmes — une partie distincte qui ne dépend pas de l'agent — qui fournit à l'agent des conseils et des directives, et qui veille à ce qu'il prenne en compte tous les différents facteurs pertinents dans le contexte actuel, avant de rendre une décision.

Je dirais aussi que je suis presque sûr que le processus a été suivi. Je comprends qu'un certain nombre de personnes sont préoccupées par l'issue de ce processus. Je réitérerais donc l'argument avancé par la ministre, à savoir qu'il est possible de faire appel de la décision auprès du CCRI. En fait, je dirais que le Code canadien du travail a été placé dans la partie II afin de garantir qu'il n'y ait pas d'ingérence politique induite à une étape ou une autre du processus. Par conséquent, lorsque l'agent agit, il agit au nom de la ministre, et une fois qu'il a pris une décision, elle est considérée comme *functus*.

Je ne connaissais pas le terme *functus officio* avant d'occuper mon poste actuel, mais il signifie essentiellement qu'une fois la décision prise, elle est permanente, sauf si elle est annulée en appel. Le CCRI est vraiment l'organisation à laquelle il faut s'adresser si l'on est préoccupé par l'issue du processus.

M. Brad Vis: Merci.

En ce qui concerne les équipements de protection individuelle dans les établissements fédéraux, j'ai écrit au ministre Blair au sujet de certaines questions relatives au travail, le 2 octobre 2020. Je n'ai pas encore reçu de réponse, mais l'une des questions et l'un des problèmes que les membres du syndicat fédéral ont soulevés auprès de moi concernaient le protocole relatif aux EPI. Comme vous le constaterez, au tout début de la pandémie au printemps, il n'y avait pas suffisamment d'EPI dans les pénitenciers fédéraux, et c'était un très gros problème. C'est en partie la raison pour laquelle il y a eu une éclosion aussi massive.

Les politiques relatives à l'EPI ont-elles été mises à jour depuis le printemps, et quelles sont les mesures que les agents peuvent prendre pour faire respecter le port obligatoire du masque et la distanciation sociale dans les zones communes?

M. Gary Robertson: Je dirais qu'à mon avis, il est clair pour beaucoup de gens qu'il a été difficile d'obtenir suffisamment d'EPI pour faire face aux circonstances actuelles, en particulier parce qu'une grande partie de ces EPI sont produits à l'étranger. Je comprends que le Service correctionnel n'est qu'une institution parmi tant d'autres qui a eu du mal à s'en procurer. En ce qui concerne l'utilisation des EPI, elle est prescrite par le Code canadien du travail.

Ce que je voudrais communiquer aux gens, c'est que lorsque nous prenons des décisions, nous consultons l'organisme consultatif qui fait autorité à cet égard. Dans notre cas particulier, nous avons consulté l'Agence de la santé publique du Canada et, en l'absence de conseils de sa part, nous nous adresserions à l'Organisation mondiale de la santé. Je dirais que les conseils ont évolué avec le temps, mais je préciserais, simplement pour faire valoir un argu-

ment technique, que, selon ces conseils, les masques non médicaux ne sont pas considérés comme des EPI. Ils sont considérés comme des mesures de santé publique.

M. Brad Vis: Je voudrais poser une autre brève question.

Il y a quatre pénitenciers fédéraux dans ma circonscription. Il est également nécessaire de mettre à la disposition du public une information plus générale en vue d'assurer la sécurité de notre collectivité. Dans le cas présent, l'Établissement de Mission se trouve à quelques kilomètres seulement de l'endroit où je me trouve actuellement. Il n'y avait pas de protocoles fédéraux en place pour garantir que les décisions prises à l'Établissement de Mission étaient communiquées à la collectivité au sens large. En tant que député, la seule possibilité que j'avais était de poser des questions et d'aller moi-même voir les fonctionnaires fédéraux et de les supplier littéralement de communiquer avec le public.

En tant que fonctionnaires responsables des politiques sur le travail, comment avez-vous amélioré, ou êtes-vous en train d'améliorer, la situation pour que, dans les cas où il y a une responsabilité fédérale, le grand public soit informé des décisions prises et ait l'impression que sa sécurité est également assurée? En ce qui concerne la COVID, les chiffres ne cessent d'augmenter en Colombie-Britannique.

• (1945)

M. Gary Robertson: Je vous remercie de votre question.

Une partie du Code canadien du travail stipule que chaque organisation doit mettre en œuvre un programme de prévention des risques et le tenir à jour. Dans le contexte des services correctionnels, ils disposent de deux mécanismes distincts pour garantir que le programme est actualisé en collaboration avec les syndicats.

En raison de la taille de l'organisation, il devrait y avoir des comités de santé et de sécurité au travail dans les différents lieux de travail. Comme ils emploient plus de 200 employés à l'échelle nationale, ils devraient aussi avoir un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail. Le fonctionnement de ce comité d'orientation devrait garantir que les politiques relatives à la santé et à la sécurité, et en particulier à la COVID, peuvent être transférées d'un établissement à l'autre et qu'elles sont appliquées partout au pays, si elles s'appliquent à plusieurs établissements.

M. Brad Vis: Je soutiens que cette institution devrait mieux veiller à ce que l'information soit diffusée. Je dis cela en toute bonne foi, juste pour améliorer cette institution et pour que le public soit sensibilisé à cette amélioration.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Vis.

Ensuite, nous allons entendre M. Turnbull pendant six minutes.

M. Ryan Turnbull (Whitby, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leur présence. Je vous suis vraiment reconnaissant de votre travail acharné et des longues heures que vous y consacrez probablement. Le fait que vous êtes avec nous ce soir prouve que vous travaillez d'arrache-pied. Je me réjouis de la conversation que nous avons.

J'ai quelques questions à poser à M. Perlman. Pouvez-vous nous donner un aperçu de l'incidence que la COVID-19 a sur les dépenses prévues dans le portefeuille du travail? Je pense que cette information serait vraiment utile à chacun de nous. Qu'est-ce qui augmente, et qu'est-ce qui diminue?

M. Mark Perlman: Je m'occupe du ministère dans son ensemble. M. Robertson pourrait peut-être parler plus précisément du Programme du travail en tant que tel.

M. Gary Robertson: Je serais heureux de le faire.

Il y a un certain nombre de secteurs où les activités liées aux programmes ont changé de manière assez spectaculaire. Si vous me le permettez, je vais parler de quelques-uns de ces secteurs.

L'un d'eux est le Programme de protection des salariés. C'est un programme que nous n'avons pas encore abordé ce soir. Il prévoit une indemnisation pour les travailleurs qui ont été licenciés parce qu'ils étaient au service d'une entreprise qui a fait faillite ou qui a été mise sous séquestre. Même si le nombre de faillites associées à ce programme a en fait légèrement diminué par rapport à l'année précédente, le nombre de demandes individuelles a augmenté. Cela signifie qu'un plus grand nombre de grandes entreprises ont fait faillite ou ont été mises sous séquestre.

[*Difficultés techniques*] plus d'activité que nous en observons d'habitude. Habituellement, ce programme est doté d'une limite légale d'environ 49 millions de dollars, mais nous [*Difficultés techniques*] près de 30 millions de dollars pour indemniser les anciens employés à ce titre. Nous prévoyons de dépasser cette limite légale, ce qui est acceptable. Si vous remplissez les conditions, vous recevrez l'indemnisation. Il n'y a pas de difficultés à surmonter pour les personnes, mais ce programme s'est grandement développé.

Le programme lié à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État est un autre programme qui a été touché. Dans le cas de ce programme, notre charge de travail a en fait diminué. Comme un certain nombre d'employés travaillent à domicile, donc en dehors de leur lieu de travail, nous n'avons traité, au cours du premier trimestre de l'exercice en cours, qu'environ 30 % des demandes habituelles pour cette même période. Au cours du deuxième trimestre, nous n'avons traité qu'environ 60 % des demandes escomptées. Au cours du premier semestre de l'année, nous avons observé une chute abrupte — si je peux l'appeler ainsi — de la charge de travail.

Si je me tourne vers les normes du travail, je constate que nous n'avons utilisé qu'environ 92 % de notre capacité de traitement des plaintes de nature monétaire, en raison de la période d'ajustement initiale. La quantité de plaintes reçues n'est pas loin de ce qu'elle était l'année dernière. Il y a pas mal de travail en cours.

Dans le secteur de la santé et de la sécurité au travail, nous avons en fait réduit de manière assez significative la quantité de travail préventif que nous réalisons dans le passé. Notre travail réactif s'établit toujours à environ 80 % de notre travail habituel. Cette diminution est principalement attribuable au nombre de plaintes. Bon nombre des variations enregistrées dans les différents programmes sont également liées au nombre de plaintes.

Dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, à savoir le cinquième programme, que je n'ai pas abordé auparavant, nous devrions en fait avoir remarqué un retard dans la présentation des rapports, mais cela ne nous inquiète pas.

Dans notre secteur international, nous avons encore accompli pas mal de travail en collaboration avec nos collègues des pro-

vinces — comme la ministre l'a indiqué —, de même qu'à l'échelle internationale. Par ailleurs, notre Service fédéral de médiation et de conciliation est toujours très occupé à aider les intervenants à résoudre les problèmes en suspens dans le domaine de l'emploi.

Je pense avoir couvert un éventail assez vaste de programmes.

• (1950)

M. Ryan Turnbull: Ces renseignements sont vraiment utiles.

Ma prochaine question porte sur les multiples volets de financement liés à la reprise des activités.

Si je lis les choses correctement, il y a un volet administré par EDSC et un autre par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Il me semble que celui d'EDSC met davantage l'accent sur l'inspection, la conformité et les conseils aux employeurs.

Dans quelle mesure le financement a-t-il augmenté du côté d'EDSC? De même, combien a-t-il augmenté du côté du CCHST?

M. Gary Robertson: Je vous remercie de votre question.

Du côté d'EDSC, le gouvernement s'est engagé à investir dans le Programme du travail d'EDSC une somme échelonnée sur plusieurs années, une somme qui s'élèvera à 2,5 millions de dollars. Dans le Budget supplémentaire des dépenses (B), vous remarquerez la mention de près de 500 000 \$, qui constituent la première tranche de cet investissement. C'est parce que les fonds seront versés vers la fin de cette année. Nous aurons environ un trimestre d'activités complètes, puis quatre trimestres d'activités complètes l'année prochaine.

Le CCHST est également sur le point de recevoir 2,5 millions de dollars pour des activités qu'il entreprendra à l'échelle nationale et au nom de toutes les provinces. Là encore, ils recevront environ 1,3 million de dollars cette année, et le reste suivra l'année prochaine.

Le seul élément qui ne ressort pas du budget, tel qu'il est présenté ici, c'est le fait que Transports Canada recevra également un peu moins de 200 000 \$ cette année et un solde de 800 000 \$ l'année prochaine, soit un total d'un million de dollars. Le financement servira à accomplir le même genre de travail que le Programme du travail, mais pour les trois modes de transport dont le ministère est généralement responsable.

Le président: Merci, messieurs Turnbull et Robertson.

[*Français*]

Madame Chabot, c'est maintenant à vous.

Vous disposez de six minutes.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie beaucoup.

Bonsoir à vous tous.

Vous avez répondu en partie à mes questions. En effet, j'avais des questions sur le Programme de protection des salariés.

La ministre en a aussi parlé en évoquant la prolongation du délai. J'ai cru comprendre que ce budget avait un plafond. Vous me le confirmerez si j'ai bien compris.

Cependant, ce qui nous préoccupe, c'est que, en raison de la COVID-19, il risque d'y avoir beaucoup plus de travailleurs qui s'en prévalent. On évalue que, au Québec seulement, 18 000 PME risquent de faire faillite, d'où le projet de loi que nous avons présenté hier pour protéger les caisses de retraite le cas échéant.

Cependant, ce n'est pas ce que le Programme de protection des salariés prévoit.

Êtes-vous en mesure de nous dire combien de travailleurs se sont inscrits au Programme en raison de la pandémie et des situations de faillite, cette année? Ont-ils été plus nombreux que d'habitude? En connaissez-vous le nombre?

M. Gary Robertson: Je vous remercie de votre question.

En fait, j'ai le chiffre avec moi. Donnez-moi une minute.

Mme Louise Chabot: Je vous donne une minute si je ne perds pas une minute.

Le président: Oui.

M. Gary Robertson: D'accord.

Je pense que le nombre est d'environ 9 000 personnes jusqu'à maintenant, mais je suis en train de le vérifier.

Je vais demander à Mme Baxter si elle a le chiffre exact, mais je pense que c'est environ 9 000 personnes.

Madame Baxter, ai-je le bon chiffre?

• (1955)

[Traduction]

Mme Brenda Baxter (sous-ministre adjointe par intérim, Programme du travail, Conformité, Opérations et Développement du programme, ministère de l'Emploi et du Développement social): Oui. Nous avons reçu plus de 9 000 demandes au cours du présent exercice.

[Français]

M. Gary Robertson: Comme je l'ai dit, bien sûr, si nous avons...

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

Si je comprends bien, le plafond pourrait être plus élevé si les effets de la pandémie continuent de faire augmenter les demandes de ces travailleurs.

M. Gary Robertson: Oui, vous avez bien compris.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

J'ai déjà posé mon autre question à la ministre. Peut-être que je n'ai pas été assez claire, alors je me reprends.

La question porte sur le Programme de financement du travail, qui comporte trois volets. Il y a notamment un volet pour la santé et la sécurité, qui reçoit 2,3 milliards de dollars, et il y a aussi le volet pour les programmes d'équité en matière d'emploi — on parle d'équité à l'égard des femmes.

Ces montants sont-ils ventilés par programme et est-il possible de connaître les montants attribués aux projets qui concernent l'équité à l'emploi pour les femmes?

M. Gary Robertson: Je vous remercie encore une fois de votre question.

Dans la documentation, il y a une référence de 2,3 millions de dollars, et environ 500 000 \$ sont réservés aux activités d'équité en matière d'emploi. En fait, maintenant, nous avons un grand projet avec l'Université Ryerson.

[Traduction]

L'Université Ryerson mène actuellement des travaux, qui exigent des dépenses d'environ 500 000 \$ au cours de la durée com-

plète du projet, des travaux qui devraient orienter le domaine particulier de l'équité en matière d'emploi.

[Français]

Un autre montant d'environ 1,7 million de dollars est prévu pour les activités internationales en lien avec nos obligations avec notre partenaire international. Si vous avez plus de questions au sujet de ce montant, M. Giles pourra vous répondre.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie. Cela répond à ma question.

Par curiosité, y a-t-il des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les entreprises sous autorité du gouvernement fédéral? Y a-t-il des obligations pour les organismes ou entreprises de compétence fédérale de mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi pour les minorités ou les femmes?

M. Gary Robertson: La loi exige que chaque organisation sous l'autorité du gouvernement fédéral fasse un rapport chaque année et observe les progrès. Grâce à cette approche, la situation est claire pour tous les Canadiens et ils peuvent constater si nous avons fait du progrès ou non dans chacun des quatre domaines.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie

J'ai une dernière question.

Le président: Veuillez poser votre question très brève.

Mme Louise Chabot: Y a-t-il des sommes d'argent prévues dans les budgets pour en avant la hausse du salaire minimum à 15 \$? Des sommes ont-elles été prévues pour remplir ce mandat?

Le président: Veuillez donner une réponse brève s'il vous plaît.

M. Gary Robertson: Comme le ministre l'a dit, le système a un plan de mise en oeuvre de cette initiative dans l'avenir proche.

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

Ensuite, nous allons entendre Mme Gazan pendant six minutes.

Mme Leah Gazan: Je remercie tous les témoins d'être présents aujourd'hui. Je sais que vous travaillez très dur, comme nous le faisons tous pendant la pandémie.

Ma question porte en fait sur les travailleurs en garderie ou les éducateurs de la petite enfance. Même si je sais qu'il y a un chevauchement des compétences dans ce secteur, pour de nombreux travailleurs de la petite enfance, les conditions réellement propices au respect de mesures de santé et de sécurité adéquates sont inexistantes. Nous savons que les travailleurs de la petite enfance sont essentiels puisqu'ils permettent aux familles et, en particulier, aux femmes d'aller travailler, les femmes qui ont été très durement touchées par la pandémie. Pourtant, au Manitoba — je vous donne un exemple —, nous avons récemment dû rendre tous les masques parce qu'ils ne répondaient pas aux normes de santé et de sécurité, et ces masques avaient été fournis par la province.

C'est horrible. Ce n'est pas seulement dangereux pour les travailleurs, mais aussi pour les enfants, et cela met les familles en danger. Je me demande si le gouvernement ou votre ministère prévoit de mettre en oeuvre des mesures ou des normes nationales pour protéger les travailleurs de la petite enfance.

● (2000)

M. Gary Robertson: Ma réponse comporte deux volets. D'abord, au fédéral, nous discutons d'approches communes avec nos homologues des provinces et territoires. Bien que, comme vous le savez, nous ne réglementons pas les garderies ni les centres de la petite enfance, je peux affirmer que le CCHST, auquel la ministre a fait référence à diverses reprises, élabore des documents d'information et d'orientation propres à ces contextes.

Pour vous fournir un peu plus de détails sur le CCHST, car c'est l'un de nos joyaux inconnus, il compte un conseil de gouvernance composé de représentants syndicaux et patronaux. Chaque province et territoire sont représentés au sein du Conseil ou ont la possibilité d'y être représentés, de sorte que, quand des lignes directrices sont fournies, elles interpellent tout le monde, et pas uniquement le fédéral. Le travail effectué par le CCHST est très apprécié. Dans nos échanges, mes homologues provinciaux et territoriaux affirment apprécier énormément son travail.

Ensuite, en ce qui a trait à l'EPI, c'est un sujet dont nous entendons parler dans bien des contextes. Je vous confirme que, d'emblée, nous avons constaté que ce serait un problème à l'échelle du pays. Services publics et Approvisionnement Canada gère les achats en gros de l'équipement disponible dans les provinces et territoires et dans les différents secteurs. Dès qu'ils obtiennent l'équipement, celui-ci est accessible. Je vous le confirme, car c'est une autre initiative entreprise par le gouvernement fédéral.

Mme Leah Gazan: Oui. Je le mentionne parce que les éducateurs de la petite enfance sont non seulement grossièrement sous-payés, mais aussi rarement respectés. Ce sont principalement des femmes qui occupent ces emplois. S'il est question d'équité au sein de la main-d'œuvre, alors je crois que les ressources doivent plus particulièrement cibler des emplois qui sont principalement occupés par des femmes, ce qui comprend l'éducation de la petite enfance. Merci beaucoup pour votre réponse.

Ma prochaine question porte sur les personnes qui sont immunodéprimées. Plusieurs électeurs dans ma circonscription sont immunodéprimés et, en raison de la pandémie, courent un risque plus élevé au travail. Ils n'ont pas le droit de refuser un travail dangereux pour cette raison. Ils ne peuvent pas refuser de se rendre au travail parce qu'ils sont immunodéprimés.

Votre gouvernement permet aux Canadiens dans cette situation de recevoir la Prestation canadienne d'urgence ou PCU pendant deux semaines seulement, ce qui ne règle rien. Ces personnes immunodéprimées courent donc un risque. Que fait votre ministère pour protéger les travailleurs immunodéprimés pendant la pandémie de COVID-19 et veiller à ce qu'ils n'aient pas à risquer leur santé pour survivre?

M. Gary Robertson: Je vais demander l'aide de M. Giles et de Mme Ram pour vous répondre.

D'abord, je vous dirais que chaque employeur a le devoir de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes qui ont des difficultés d'ordre physique ou psychologique. Les déficits immunitaires sont des troubles de santé comme les autres. Bien que nous ayons adopté certaines approches en ce sens, les personnes touchées ne devraient pas compter exclusivement sur ce mécanisme pour avoir ce type de conversations.

Monsieur Giles, madame Ram, puis-je vous demander de poursuivre?

● (2005)

M. Anthony Giles (sous-ministre adjoint, Programme du travail, Politique, Règlement des différends et Affaires internationales, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci, monsieur Robertson.

Je peux ajouter brièvement que, du point de vue de la politique du travail, le gouvernement a récemment adopté une loi prévoyant des congés avec protection d'emploi pour tous les employés qui ont quelque préoccupation que ce soit liée à la COVID, congés qui vont bien au-delà des deux semaines qui sont payées conformément à la nouvelle prestation.

Mme Leah Gazan: Est-ce qu'ils sont rémunérés? La majorité des gens ne peuvent pas se permettre un congé non rémunéré.

Le président: Soyez bref, s'il vous plaît. Nous n'avons plus de temps.

M. Anthony Giles: Non, ils ne le sont pas. Le Code du travail prévoit des congés avec protection d'emploi non rémunérés.

Le président: Merci, monsieur Giles et madame Gazan.

Passons maintenant à M. Kent pendant cinq minutes.

L'hon. Peter Kent: Merci, monsieur le président. M. Schmale prendra ma place.

Le président: Monsieur Schmale, allez-y.

M. Jamie Schmale: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux témoins pour leur contribution d'aujourd'hui.

En ce qui a trait au Programme de protection des salariés ou PPS, est-ce que votre ministère comptabilise le nombre d'entreprises qui déclarent faillite ou qui sont mises sous séquestre depuis le 1^{er} avril 2020?

M. Gary Robertson: Oui, nous comptabilisons le nombre de personnes qui ont éprouvé ce type de difficultés. Comme je l'ai déjà dit...

M. Jamie Schmale: Je suis désolé. Pourriez-vous répéter? Le son est devenu saccadé tout d'un coup.

M. Gary Robertson: D'accord. Oui, nous comptabilisons le nombre d'organisations qui ont recours au PPS en raison d'une faillite. Comme je l'ai déjà dit, il est en baisse. Je crois que le nombre d'organisations qui ont déclaré faillite et fait appel à notre programme correspond à 83 % de celui de l'an dernier, ce qui présente une baisse. Toutefois, comme je l'ai déjà dit, et c'est quelque chose que je trouve très intéressant, le nombre de personnes qui travaillaient pour ces organisations est plus élevé, ce qui signifie qu'il y a plus de grandes organisations que de petites ou moyennes organisations qui ont fait faillite. C'est la seule explication pour cette étrange dichotomie.

M. Jamie Schmale: D'accord, merci pour cela.

Je ne sais pas pour les autres... C'était une connexion instable, mais je crois que j'en ai assez entendu pour comprendre ce que vous avez dit. J'ignore si quelqu'un d'autre a eu le même problème.

M. Gary Robertson: Vous serait-il utile que je le répète?

M. Jamie Schmale: Si le président est d'accord. Pendant un moment, le son était saccadé. Peter Kent fait aussi signe de la main.

Peut-être répéter le dernier petit bout, puisque le son s'est coupé, si vous le voulez bien, monsieur le président.

Le président: Oui, certainement. Je n'éprouve aucun problème de son, mais si vous en avez un, vous voulez entendre la réponse à votre question.

Allez-y, monsieur Robertson.

M. Gary Robertson: Je vous prie une fois de plus de m'excuser.

De ce que je comprends, depuis le début de l'année jusqu'à la fin septembre, date des données les plus récentes, le nombre de faillites était de 186 par rapport à 223 pour la même période l'an dernier, ce qui représente 83 %. Donc, il y a moins de faillites que la normale. Toutefois, au cours de la même période, le nombre de personnes associées à ces faillites est passé de 7 900 l'an dernier à plus de 9 000 cette année, donc le nombre de personnes qui ont bénéficié du PPS a augmenté de 15 %.

Je tiens à préciser que notre point de comparaison, soit l'an dernier, était une année inhabituelle. Nous avons eu de très grands volumes l'an dernier, donc le volume à ce jour équivalait à environ une fois et demie le volume annuel normal.

M. Jamie Schmale: D'accord. Le problème doit venir de mon ordinateur si tout le monde entend bien.

Pouvez-vous nous dire, si vous avez ces chiffres sous la main, le montant qui a été versé pour couvrir le salaire impayé aux employés en raison des fermetures provoquées par la COVID-19?

M. Gary Robertson: Je n'ai pas le montant exact. Je vais demander à Mme Baxter, au cas où elle l'aurait. Ce que je sais, c'est que le paiement moyen se situe entre 4 000 \$ et 4 500 \$, mais elle pourrait avoir un montant plus précis.

Madame Baxter, est-il possible que vous l'ayez sous la main?

M. Jamie Schmale: Je suis désolé, monsieur. Je n'ai rien entendu de ce que vous avez dit, et M. Kent fait également signe de la main. Peter Kent indique qu'il n'entend rien lui non plus.

Une voix: Moi non plus.

M. Gary Robertson: D'accord. Je vais donc essayer de nouveau. J'ai affirmé, et je vous prie de m'excuser une fois de plus de ne pas fournir le total exact, que le paiement moyen aux personnes qui ont bénéficié du programme se situe, si je ne m'abuse, entre 4 000 \$ et 4 500 \$.

Madame Baxter, si vous pouviez confirmer cela, ce serait apprécié.

• (2010)

Mme Brenda Baxter: La somme totale versée aux bénéficiaires en date du 30 septembre 2020 pour l'exercice en cours est d'un peu plus de 29 millions de dollars. Il s'agit d'argent qui leur était dû.

M. Jamie Schmale: Merci.

Pouvez-vous nous dire de quelle façon la fermeture de Service Canada pendant les premiers mois de la pandémie a nui à la clarté des renseignements dont les employés avaient besoin pour se prévaloir du PPS?

M. Gary Robertson: Je peux préciser que ce programme n'a pas vraiment posé de problème pour nous. Service Canada le gère pour nous, mais, dans les faits, les responsables ou syndics de faillite effectuent la majorité des calculs. Ils fournissent les dossiers finaux à Service Canada qui, ensuite, les traite.

Nous avons une norme de service de 35 jours. Cette année, nous la respecterons dans 99 % des cas, donc nous estimons que la fré-

quence et la rapidité de paiement sont très élevées cette année, même si le volume des demandes individuelles a augmenté.

Le président: Monsieur Schmale, votre temps est écoulé, mais vous avez éprouvé des difficultés techniques, donc vous pouvez poser une question supplémentaire si vous en avez une.

M. Jamie Schmale: Merci.

Oui, j'en ai une. Je viens d'avoir des difficultés techniques pendant ce dernier petit passage, mais j'ai pu lire sur vos lèvres et je crois que j'ai obtenu ma réponse. Je ne sais pas toutefois si c'est le cas pour les autres qui ne regardent pas sur Zoom, à CPAC ou grâce à une autre plateforme.

À propos de Service Canada et de ses fermetures, je crois que beaucoup de députés partout au pays ont dû prendre le relais de Service Canada quand ses bureaux ont fermé. Pouvez-vous nous dire, si vous le savez, combien de bureaux de Service Canada sont encore fermés?

M. Gary Robertson: Je n'ai pas cette information. Ce n'est pas quelque chose que nous gérons au sein du Programme du travail.

Dans le cas improbable où Mme Ram ou M. Perlman seraient au courant, je peux leur céder la parole.

M. Mark Perlman: Oui, je peux vous répondre.

Sur les 317 centres de Service Canada, 300 sont actuellement ouverts et nous travaillons à la réouverture des autres.

Le but premier de cette démarche est de veiller à ce que la réouverture se fasse de façon sûre avec les bonnes mesures de distanciation sociale, le bon équipement de protection individuelle et les services de sécurité adéquats pour gérer la fréquentation et veiller à la sécurité de nos employés ainsi que des clients.

M. Jamie Schmale: J'ai besoin d'un casque d'écoute comme celui-là. Le son était limpide.

Merci, tout le monde.

Le président: Merci de tenir bon, monsieur Schmale.

Monsieur Dong, vous avez cinq minutes.

M. Han Dong (Don Valley-Nord, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais également remercier tous les témoins de s'être joints à nous ce soir.

Je vous ai écouté. Vous avez dit que la sécurité et le bien-être de nos employés sont très importants. C'est vrai. Dans ma circonscription, j'ai communiqué avec des employeurs et des travailleurs de première ligne pendant la pandémie. J'ai appris qu'ils font preuve d'une grande innovation, suivent les règles, protègent leurs employés, appliquent les mesures de distanciation sociale, permettent aux employés de travailler de la maison et appuient leur travail à la maison, ce qui est super, même s'il faut encore remédier à de grandes difficultés.

En ce qui a trait au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ou CCHST, pouvez-vous nous dire les mesures que vous avez prises pour répondre directement aux préoccupations des travailleurs et employeurs canadiens, surtout pendant la pandémie? Puisque nous avons tous été pris de court, tout a dû être appris et exécuté dans l'urgence. Pouvez-vous nous dire certaines des mesures que vous avez prises?

M. Gary Robertson: Oui. Je me dois toutefois d'être clair. Bien que je sois actuellement sous-ministre par intérim du Programme du travail, je suis également président du Conseil du CCHST, qui est une fonction tout à fait distincte. Je vais donc vous répondre dans cette optique.

Je dirais que le CCHST a entrepris un travail considérable pour veiller à ce que les personnes soient bien placées pour réagir dans tous les secteurs ainsi que dans toutes les provinces et tous les territoires au pays. Il a émis de nombreuses fiches-conseils. Il a diffusé gratuitement une quantité importante de matériel de formation, qui est habituellement payant. Je peux vous dire que cela représente des centaines de milliers de dollars, mais que personne au sein du Conseil ne s'en préoccupe. Nous savons à quel point ce matériel est bénéfique aux travailleurs de partout au pays.

Le CCHST a conseillé diverses personnes et entités, dont les tribunaux partout au Canada, sur leur réouverture afin qu'ils la fassent de manière réussie. Je crois que nous avons tous remarqué qu'il y a eu bien peu de pépins à cet égard, ce qui est vraiment super. Il a également signé des protocoles d'entente avec diverses organisations, dont l'Agence de la santé publique du Canada, de sorte à opérationnaliser les renseignements qui ont trait à la santé publique dans le contexte du travail.

• (2015)

Mme Rosemarie Falk: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. J'ai vraiment beaucoup de mal à entendre la réponse. Le son est très saccadé et la connexion est instable. Je ne peux sincèrement pas dire que j'ai entendu cette réponse.

Le président: C'est étrange. Le greffier m'informe que, dans la salle, il n'y a pas de problème. De mon côté, le son est limpide.

M. Jamie Schmale: J'ai le même problème. C'est saccadé.

Mme Leah Gazan: Je n'entends rien moi non plus, monsieur le président.

M. Adam Vaughan: Le son va et vient. On dirait une fréquence libre.

Le président: Bon.

M. Anthony Housefather (Mont-Royal, Lib.): J'invoque le Règlement, monsieur le président. J'entends tout à la perfection. Nous écoutons probablement le canal du parquet. Je présume que certains de nos collègues qui souhaitent recourir à l'interprétation utilisent le canal français ou anglais et que c'est sur ces canaux qu'il y a des problèmes, ce qui n'affecte pas le canal du parquet.

Le président: Merci pour cette suggestion, monsieur Housefather.

Essayons ceci: si vous avez besoin d'interprétation et que vous ne l'obtenez pas, assurez-vous d'invoquer le Règlement, car nous tenons à ce que tout le monde entende.

Monsieur Robertson, vous étiez en plein milieu d'une réponse. Je vous en prie, poursuivez.

M. Gary Robertson: Je vous remercie du temps que vous m'accordez et je suis désolé pour les problèmes techniques.

Il se trouve que je suis le président du CCHST, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, et que j'ai par conséquent une perspective de ce qui s'y fait à cet égard. Le Centre a fait un travail colossal pour publier des fiches-conseils qui sont utiles à toutes les administrations et à tous les secteurs, et pas seulement à ceux qui sont sous réglementation fédérale.

Il a publié gratuitement une grande partie de son matériel de formation — ce qui représente des centaines de milliers de dollars — pour veiller à ce que les gens aient accès à des renseignements à jour qui les aideront à préserver leur sécurité. Le Centre a convenu de protocoles d'ententes avec un certain nombre d'organismes clés ou de grandes organisations susceptibles d'avoir une incidence sur les mesures de prévention de la COVID, comme l'Agence de la santé publique du Canada. Il a fait pas mal de choses.

L'exemple que je tenais à donner plus tôt, c'est que le Centre a fourni des conseils aux systèmes judiciaires du Canada lors de la reprise de leurs activités, afin que cela puisse se faire en toute sécurité. Or, un certain nombre de juges ont pris la chose en main, et cela s'est passé extrêmement bien. Étant donné tous les éléments mobiles dont il faut tenir compte, le système de justice est un environnement très complexe. Le CCHST a été très actif, et c'est quelque chose dont nous sommes particulièrement fiers.

M. Han Dong: J'ai entendu dire plus tôt qu'on allait voir cette année un investissement supplémentaire de 2,5 millions de dollars qui servira à renforcer la contribution du CCHST. Certains considéreraient que ce montant était relativement modeste comparativement aux milliards de dollars investis pour soutenir les entreprises et les particuliers pendant la pandémie.

Pouvez-vous expliquer comment cet investissement, ces 2,5 millions de dollars, améliorera votre rayonnement et votre capacité à répondre aux besoins de l'économie canadienne pendant la pire période de la pandémie ainsi qu'au moment de la reprise ciblée qui suivra?

M. Gary Robertson: Avec ces sommes — 1,3 million de dollars cette année et 1,2 million de dollars l'année suivante —, le CCHST espère produire beaucoup plus d'avis, de fiches-conseils et de documents d'orientation, prodiguer beaucoup plus de conseils et, surtout, bonifier ses capacités de formation pour s'assurer que les personnes qui se réoutillent et retournent sur le marché du travail — quand il ne s'agit pas d'un deuxième retour — puissent le faire dans des conditions sécuritaires. Il y a beaucoup de bon travail en cours. Je conviens que cela peut sembler modeste comme somme, mais je vous assure que ces dollars auront un rendement optimal.

• (2020)

Le président: Merci, monsieur Dong et monsieur Robertson.

[Français]

Madame Chabot, vous avez la parole pour deux minutes et demie.

Mme Louise Chabot: Je vous remercie.

Je vais poser une question plus large qui concerne le travail. On sait que les ministères ont été séparés au sein du fédéral. Il y a le ministère de l'Emploi et du Développement social, et le ministère du Travail est à part.

Des questions plus générales liées aux enjeux du travail nous préoccupent. Je veux voir comment vous gouvernez sur cette question.

Je prends des secteurs comme celui de l'aéronautique ou celui de l'aérospatiale. Il y a là un défi majeur si l'on ne veut pas perdre une expertise et des travailleurs dans ce domaine. On connaît l'importance des pertes d'emplois qu'il y a eu. Comment travaillez-vous en collaboration pour mettre en œuvre des stratégies de travail plus générales?

J'ai une autre question au sujet de la lettre de mandat du ministre. Comment travaillez-vous avec d'autres instances pour penser à une transition chez les travailleurs en lien avec une économie plus verte? Les solutions passent par les travailleurs, et non en dehors des travailleurs. On ne peut pas penser faire des transitions sans penser aux travailleurs.

Comment abordez-vous ces questions au ministère du Travail?

M. Gary Robertson: Je vous remercie de votre question.

Nous avons travaillé très fort avec l'industrie et le secteur de l'aérospatiale. Malgré le fait que nos activités proactives ont diminué de façon générale, nos activités proactives dans ce secteur ont augmenté de près de 80 % comparativement à l'année précédente. Nous sommes conscients des défis dans ce domaine. Nous avons décidé de travailler plus fort afin de soutenir ce secteur.

En ce qui concerne la transition, nous avons mis en place un nombre d'initiatives visant à minimiser les probabilités qu'une personne soit mise à pied. Une des initiatives vise à prolonger la période avant qu'une personne puisse être congédiée. Cette initiative a permis à des gens ont pu conserver leur poste pour une période de neuf mois supplémentaires.

Ce sont deux initiatives qui font partie de notre réponse.

Le président: Merci, madame Chabot.

[Traduction]

La parole est à Mme Gazan, pour deux minutes et demie. Allez-y je vous prie.

Mme Leah Gazan: Merci beaucoup.

Nous savons qu'à maints endroits, les travailleurs attrapent la COVID parce qu'ils ne bénéficient pas d'une protection adéquate ou que les budgets sont insuffisants pour soutenir correctement le personnel. Je vais vous donner un exemple.

Actuellement, nos refuges à Winnipeg — ces refuges qui sont tous situés dans ma circonscription — sont aux prises avec une éclosion de COVID-19. Les travailleurs travaillent 24 heures sur 24. Ces refuges et les organismes de première ligne font tout ce qu'ils peuvent pour assurer la sécurité des personnes. Malgré cela, notre seul centre de désintoxication a dû être fermé en raison du nombre excessif de cas au sein du personnel.

Votre ministère est-il prêt à travailler en étroite collaboration avec les provinces pour élaborer des normes nationales en matière de santé et de sécurité au travail, notamment à la lumière de la COVID et en tenant compte du fait qu'il s'agit probablement de la première de nombreuses pandémies à venir?

Les travailleurs méritent de pouvoir travailler en toute sécurité. Ce n'est pas le cas actuellement. Pourrais-je avoir une réponse à ce sujet? Je vous remercie.

M. Gary Robertson: À la fin octobre, l'Association canadienne de normalisation a publié un communiqué de presse indiquant qu'elle allait mettre en place un centre d'essai et de certification au Canada afin d'améliorer notre capacité nationale pour ce qui est d'accéder à des équipements de protection personnelle conformément à nos exigences.

Le Programme de travail est lié à cela. Nous ne sommes pas responsables de l'initiative, mais nous y jouons un rôle en tant que partie prenante. C'est une initiative qui profitera à toutes les provinces et à tous les territoires de la même manière au fur et à me-

sure qu'ils édifieront leur capacité à cet égard et qu'ils auront la possibilité d'offrir ces services.

● (2025)

Mme Leah Gazan: Étant donné la gravité de la situation, nous savons que de nombreux travailleurs qui tombent malades à cause de la COVID-19 sont des travailleurs qui oeuvrent dans les secteurs liés aux soins, qu'il s'agisse du secteur de la santé ou d'organismes de première ligne travaillant avec des personnes qui ont divers besoins. Quel est l'échéancier?

Nous savons que nous pourrions être pris avec cette pandémie pendant quelques mois encore. De nombreuses personnes ont perdu la vie en s'occupant d'autres personnes. Quel échéancier votre ministère propose-t-il pour la mise en place de cette formation qui permettra d'assurer la sécurité des intervenants?

Le président: Veuillez répondre succinctement.

M. Gary Robertson: Je crois que ce serait à l'Association canadienne de normalisation de se prononcer sur son propre échéancier.

Pour répondre en partie à votre question, disons que l'élaboration du matériel de formation du CCHST devrait commencer très prochainement, et que ce matériel devrait être disponible en 2021.

Le président: Merci, madame Gazan et monsieur Robertson.

La parole est maintenant à Mme Falk, pour cinq minutes.

Mme Rosemarie Falk: Merci, monsieur le président.

Monsieur Robertson, je m'intéresse à la reprise des activités pour les employés sous réglementation fédérale et au type d'information fournie par le CCHST. Est-ce dans ce contexte que l'on doit situer les fiches-conseils auxquelles vous faites référence?

M. Gary Robertson: Ces fiches font partie de l'arsenal du CCHST, mais en ce qui concerne l'activité que le Programme du travail projette de faire, nous nous concentrerons principalement sur les éléments clés qui auront le meilleur rendement en fonction du travail que nous y consacrerons. Il s'agira principalement de veiller à ce que tous les organismes auxquels nous sommes liés soient pleinement conscients de leurs obligations aux termes du programme de prévention des risques. Nous aurons des directives très claires à leur intention et nous serons en mesure de les épauler s'ils ont besoin de les mettre à jour. Nous travaillerons également avec eux pour nous assurer que leurs comités de santé et de sécurité au travail — et leurs comités d'orientation s'ils sont suffisamment importants — fonctionnent efficacement. Encore une fois, cela ne fonctionnera que si les employeurs travaillent avec les employés pour remédier aux problèmes de base.

Mme Rosemarie Falk: À quoi ressemble cette orientation?

M. Gary Robertson: De nombreux employeurs auraient dû inclure les risques biologiques dans leur programme de prévention des risques, mais ce n'est pas ce qui s'est produit. Nous travaillerons avec eux pour nous assurer qu'ils comprennent bien que ces risques doivent être inclus, et plus particulièrement en ce qui concerne la COVID. Nous aurons en fait des hygiénistes industriels qui seront en mesure de leur donner des conseils détaillés adaptés à leur secteur particulier. Comme vous pouvez le comprendre, la situation d'un employé d'une compagnie aérienne qui travaille à bord d'un avion est très différente de celle d'une personne qui s'occupe des câbles de télécommunication dans un tunnel. Dans les deux cas, il s'agit d'un espace limité. Je ne dirais pas que ce sont des espaces confinés, mais ils peuvent l'être à certains égards. Il y aurait des variations. C'est le type d'activité que nous ferions.

Si les milieux de travail ont des difficultés à obtenir la collaboration des membres de leur comité, nous serions en mesure de les aider à cerner les questions clés dont il faudrait qu'ils discutent.

Mme Rosemarie Falk: Merci.

En ce qui concerne le poste budgétaire de 1,3 million de dollars pour le CCHST, je me demandais si vous pouviez nous dire combien d'employeurs ont reçu de l'information, de la formation et de l'enseignement de leur part.

M. Gary Robertson: Je n'ai pas les chiffres, mais je pourrais demander à Mme Anne Tennier, qui est la présidente, de me les donner, et nous pourrions les faire parvenir au Comité. Je pense que vous constaterez qu'il s'agit d'un nombre assez important dans les deux cas, et je m'attends à ce que ces chiffres augmentent de façon spectaculaire lorsque les nouvelles capacités seront mises en ligne.

Mme Rosemarie Falk: Savez-vous s'il existe une procédure pour mesurer le succès du déploiement de ce système?

M. Gary Robertson: Ils font des enquêtes auprès des personnes qui utilisent leurs produits. Je ne sais pas dans quelle mesure ils ont continué à le faire, parce qu'ils sont très débordés en ce moment et qu'ils se concentrent sur la livraison. Là encore, je peux vérifier auprès de Mme Tennier et lui demander de nous donner des renseignements à ce sujet.

Il y a moins d'une semaine, j'ai participé à une discussion au cours de laquelle ils ont passé en revue certaines des statistiques. Elles étaient assez impressionnantes, en particulier pour le nombre de personnes qui ont recours à leurs services en matière de formation. Je sais qu'ils ont fait un suivi de la répartition régionale à l'échelle du pays et que l'adhésion s'étend à pas mal toutes les différentes administrations.

• (2030)

Mme Rosemarie Falk: Parfait. C'est bon à entendre, parce que nous savons que cette pandémie a vraiment mis en évidence les différences régionales, même dans le déploiement des programmes. Je suis dans une circonscription rurale et nous avons eu de gros problèmes, ne serait-ce qu'avec la fermeture des bureaux de Service Canada et l'absence d'accès Internet en milieu rural. On dit aux gens de faire des demandes de programmes en ligne ou de chercher de l'information en ligne, mais beaucoup n'ont pas l'Internet, alors il est bon d'entendre que cela ne passe pas inaperçu.

Monsieur le président, c'est tout pour moi.

Le président: Merci beaucoup, madame Falk

Pour finir, nous allons passer à M. Vaughan.

Allez-y je vous prie. Vous avez cinq minutes.

M. Adam Vaughan: Merci beaucoup.

Monsieur Robertson, pour être clair, votre ministère, bien qu'il établisse des protocoles de sécurité et des normes d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, ne gère pas réellement les plaintes individuelles entre un employé et un employeur avant qu'elles ne soient portées au niveau des processus officiels dont vous avez la charge. Est-ce bien le cas?

M. Gary Robertson: C'est exact. Le processus normal de refus de travailler exige de l'employé qu'il porte le problème à l'attention de son superviseur. Si le problème ne peut être résolu à cet échelon, il est relégué au comité de santé et de sécurité au travail. Si les membres du comité n'arrivent pas à un règlement qui convient à tout le monde, le problème devient alors une plainte officielle au-

près du Programme du travail. À ce moment-là, nous avons un rôle officiel.

M. Adam Vaughan: En ce qui concerne la plainte dont parlait M. Vis, vous n'auriez pas su, par exemple, que le ministre Blair n'a pas répondu par écrit, mais a pris la mesure extraordinaire d'inclure à la fois lui et le député d'Abbotsford, M. Fast, dans un appel téléphonique avec le commissaire du Service correctionnel, une chose qui ne se ferait jamais en temps normal. Au lieu d'écrire une lettre, ils les ont mis en contact avec la personne qui supervise les établissements correctionnels et le processus de plainte en usage dans ces établissements.

Vous ne le sauriez pas, car cela n'aurait pas été porté à votre attention.

M. Gary Robertson: Il ne serait pas associé à la correspondance de notre ministère, donc non, je ne serais pas au courant.

M. Adam Vaughan: Dans la même façon, vous n'auriez pas su si l'Agence de la santé publique du Canada a émis ou non des directives aux provinces concernant les normes de sécurité dans les refuges et les services de première ligne desservant les populations vulnérables, en particulier dans les lieux d'habitation collective. Vous ne sauriez pas si la ministre Hajdu a effectivement publié des directives et des lignes directrices à l'intention des provinces, des municipalités et des gouvernements autochtones concernant la gestion de refuges sûrs. Vous ne le sauriez pas, à moins qu'une plainte ne vous soit transmise par les voies officielles, et vous n'auriez pas la charge d'établir ces normes ou de les communiquer aux gouvernements provinciaux.

M. Gary Robertson: C'est exact. Ma connaissance se limiterait aux fiches-conseils que le CCHST a publiées.

Oui, vous avez raison. Je ne suis pas au courant de ce qui se passe du côté des plaintes.

M. Adam Vaughan: Vous n'auriez pas la compétence d'imposer des normes aux gouvernements provinciaux. Par exemple, vous ne pourriez pas imposer au gouvernement du Manitoba des normes de santé pour les travailleurs de première ligne du réseau municipal ou provincial de refuges sanitaires.

M. Gary Robertson: Ce serait exact.

M. Adam Vaughan: Pour ce qui est de Service Canada, il est bon d'apprendre que nous continuons à faire des progrès au chapitre des réouvertures.

Je crois savoir que la grande raison pour laquelle il reste encore un faible pourcentage de centres qui n'ont pas été rouverts est que les travailleurs ont des inquiétudes en matière de santé et de sécurité. C'est ce qui a empêché ces réouvertures. C'est cela et un problème secondaire, soit l'impossibilité d'embaucher des agents de sécurité pour gérer les foules qui gravitent vers les centres de Service Canada. Ce sont là les deux principaux obstacles. Auriez-vous été informé de cet état de fait?

M. Gary Robertson: Il faudrait peut-être poser la question à M. Mark Perlman, parce qu'il est le responsable des locaux au ministère et qu'il en sait plus long que moi à ce sujet.

M. Mark Perlman: Oui, monsieur le président, c'est exactement la raison qui se cache derrière tout cela — c'est par précaution. Il y a aussi la configuration de certains de nos plus petits centres, où il est tout simplement très difficile d'appliquer la consigne des deux mètres de distance pour assurer la sécurité de tout le monde.

M. Adam Vaughan: Comme le disait en essence M. Vis au sujet des travailleurs dans les pénitenciers fédéraux, la seule préoccupation était que les travailleurs de Service Canada ne devaient pas être exposés à des lieux de travail non salubres ou non sécuritaires.

M. Brad Vis: J'invoque le Règlement. Ce n'était pas ma préoccupation. Cela a été tiré directement de...

Le président: Monsieur Vis, ce que vous dites n'est pas un rappel au Règlement.

Nous sommes en pleine discussion. Il est autorisé à poser ces questions.

Allez-y, monsieur Vaughan.

• (2035)

M. Adam Vaughan: Pour être juste, comme je l'ai dit, c'est l'article qu'il a cité. Ce n'est pas lui qui a fait l'enquête ou qui a cerné ce problème. C'est quelque chose qu'il a lu dans un article et qu'il a entendu au cours d'une conversation avec un employé de là-bas.

À Service Canada, l'objectif est d'assurer la sécurité des travailleurs et du public, et de gérer le mieux possible le processus en fonction des limites physiques que peut avoir un bureau. N'est-ce pas...

M. Mark Perlman: C'est tout à fait exact.

Nous nous sommes également assurés d'améliorer le nettoyage des lieux. Nous avons installé des panneaux de plexiglas. Nous avons mis du désinfectant pour les mains, nous avons fourni des masques et nous avons doté nos locaux d'une signalisation et de repères appropriés. Il s'agit d'assurer la protection de tout un chacun et sous tous les angles.

M. Adam Vaughan: Malgré cela, nous avons rouvert près de 90 % de nos centres.

Nous avons également doté les centres d'appels de Service Canada de personnel supplémentaire pour faire face au débordement, même si le taux de réouverture avoisine maintenant les 100 %.

M. Mark Perlman: Oui, monsieur, c'est ce que nous avons fait, et nous avons également bonifié notre offre de services électroniques pour compenser le recul du service en personne.

M. Adam Vaughan: Cherchons-nous encore à embaucher des commissionnaires ou du personnel de sécurité pour faciliter la réouverture des quelques centres qui restent? S'agit-il d'une offre d'emploi qui est restée insatisfaite jusqu'à présent?

M. Mark Perlman: Nous passons des contrats avec diverses organisations pour essayer de trouver le personnel dont nous avons besoin aux différents endroits.

M. Adam Vaughan: Encore une fois, la directive primordiale ici est de s'assurer que les réouvertures se font en toute sécurité tant pour le public que pour le personnel afin de ne pas donner la COVID par inadvertance aux personnes que nous tentons d'aider à traverser la pandémie. C'est ce sur quoi nous nous sommes concentrés en premier lieu.

M. Mark Perlman: C'est là-dessus que nous avons mis l'accent.

M. Adam Vaughan: Je n'ai plus de questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Vaughan.

Merci, monsieur Perlman.

C'est tout le temps que nous avons pour les questions.

Je tiens à remercier tous les fonctionnaires d'avoir été avec nous, du moins ici sur la côte Est, pendant une bonne partie de la soirée. Merci pour le travail que vous faites au service des Canadiens et des parlementaires. Vous nous avez beaucoup aidés. Je vous souhaite à tous une bonne soirée.

À mes collègues et à toutes les personnes qui les soutiennent, merci beaucoup. Passez tous une bonne fin de soirée. Je vous remercie.

S'il n'y a rien d'autre, nous pouvons lever la séance.

Comme il y a consensus, 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>