SENATE SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-second Parliament, 2015-16-17-18

Première session de la
quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017-2018

Proceedings of the Standing Senate Committee on

SOCIAL AFFAIRS, SCIENCE AND TECHNOLOGY

Chair:
The Honourable CHANTAL PETITCLERC

Wednesday, November 7, 2018
Thursday, November 8, 2018

Issue No. 50

First and second meetings:

Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy

WITNESSES:
(*See back cover*)

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

AFFAIRES SOCIALES, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Présidente :
L'honorable CHANTAL PETITCLERC

Le mercredi 7 novembre 2018
Le jeudi 8 novembre 2018

Fascicule nº 50

Première et deuxième réunions :

Projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

54380-54392

STANDING SENATE COMMITTEE ON
SOCIAL AFFAIRS, SCIENCE AND TECHNOLOGY

The Honourable Chantal Petitclerc, *Chair*

The Honourable Judith G. Seidman, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Cordy
Dasko
* Day
(or Mercer)
Doyle
Eaton
* Harder, P.C.
(or Bellemare)
(or Mitchell)
Manning
Mégie
Munson
Omidvar
Poirier
Ravalia
* Smith
(or Martin)
* Woo
(or Saint-Germain)

*Ex officio members

(Quorum 4)

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES
SOCIALES, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Présidente : L'honorable Chantal Petitclerc

Vice-présidente : L'honorable Judith G. Seidman

et

Les honorables sénateurs :

Cordy
Dasko
* Day
(ou Mercer)
Doyle
Eaton
* Harder, C.P.
(ou Bellemare)
(ou Mitchell)
Manning
Mégie
Munson
Omidvar
Poirier
Ravalia
* Smith
(ou Martin)
* Woo
(ou Saint-Germain)

* Membres d'office

(Quorum 4)

Published by the Senate of Canada
Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada
Disponible sur internet : http://www.parl.gc.ca

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Journals of the Senate* Wednesday, October 24, 2018:

Resuming debate on the motion of the Honourable Senator Mégie, seconded by the Honourable Senator Dupuis, for the second reading of Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy.

The question being put on the motion, it was adopted.

The bill was then read the second time.

The Honourable Senator Forest moved, seconded by the Honourable Senator Smith, that the bill be referred to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

The question being put on the motion, it was adopted.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 24 octobre 2018 :

Reprise du débat sur la motion de l'honorable sénatrice Mégie, appuyée par l'honorable sénatrice Dupuis, tendant à la deuxième lecture du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le projet de loi est alors lu pour la deuxième fois.

L'honorable sénateur Forest propose, appuyé par l'honorable sénateur Smith, que le projet de loi soit renvoyé au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat intérimaire,

Richard Denis

Interim Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Wednesday, November 7, 2018
(116)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 5:24 p.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Chantal Petitclerc, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Dasko, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Poirier, Ravalia and Seidman (8).

In attendance: Sonya Norris, Analyst, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, October 24, 2018, the committee began its examination of Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy.

WITNESSES:

As individuals:

Mark Gerretsen, Member of Parliament for Kingston and the Islands, sponsor of the bill;

Melodie Ballard.

The chair made a statement.

Mr. Gerretsen and Ms. Ballard each made a statement and answered questions.

At 6:16 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Thursday, November 8, 2018
(117)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met this day at 10:32 a.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Chantal Petitclerc, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Dasko, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Poirier, Ravalia and Seidman (8).

In attendance: Sonya Norris, Analyst, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

Also present: The official reporters of the Senate.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mercredi 7 novembre 2018
(116)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 17 h 24, dans la pièce 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Chantal Petitclerc (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dasko, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Poirier, Ravalia et Seidman (8).

Également présente : Sonya Norris, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 24 octobre 2018, le comité commence son étude du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité.

TÉMOINS :

À titre personnel :

Mark Gerretsen, député, Kingston et les Îles, parrain du projet de loi;

Melodie Ballard.

La présidente fait une déclaration.

M. Gerretsen et Mme Ballard font chacun une déclaration et répondent aux questions.

À 18 h 16, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le jeudi 8 novembre 2018
(117)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 10 h 32, dans la pièce 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Chantal Petitclerc (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Dasko, Mégie, Munson, Omidvar, Petitclerc, Poirier, Ravalia et Seidman (8).

Également présente : Sonya Norris, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, October 24, 2018, the committee continued its examination of Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy.

WITNESSES:

National Council of Women of Canada:

Sheila Pepper, Vice President, Social Development.

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades:

Roch Lafrance, Secretary General.

Canadian Human Rights Commission:

Monette Maillet, Deputy Executive Director and Senior General Counsel;

Valerie Phillips, Director and General Counsel.

Employment and Social Development Canada:

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program;

Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy;

Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy.

The chair made a statement.

Mr. Lafrance and Ms. Pepper each made statements and answered questions.

At 11:35 a.m., the committee suspended.

At 11:42 a.m., the committee resumed.

Ms. Maillet, Ms. Baxter, and Mr. Brown each made statements and, together with Ms. Astravas and Ms. Phillips, answered questions.

At 12:33 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 24 octobre 2018, le comité poursuit son étude du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité.

TÉMOINS :

Conseil national des femmes du Canada :

Sheila Pepper, vice-présidente, Développement social.

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades :

Roch Lafrance, secrétaire général.

Commission canadienne des droits de la personne :

Monette Maillet, directrice exécutive adjointe et avocate générale principale;

Valerie Phillips, directrice et avocate générale.

Emploi et Développement social Canada :

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail;

Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi;

Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politique de l'assurance-emploi.

La présidente fait une déclaration.

M. Lafrance et Mme Pepper font chacun une déclaration et répondent aux questions.

À 11 h 35, la séance est suspendue.

À 11 h 42, la séance reprend.

Mme Maillet, Mme Baxter et M. Brown font chacun une déclaration et, avec Mme Astravas et Mme Phillips, répondent aux questions.

À 12 h 33, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Daniel Charbonneau

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, November 7, 2018

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology, to which was referred Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy, met this day at 5:24 p.m., to study the bill.

Senator Chantal Petitclerc (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Welcome to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

[*English*]

My name is Chantal Petitclerc.

[*Translation*]

I am pleased to chair this committee meeting.

We are beginning our study of Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy.

[*English*]

Before our witnesses speak, I would like to ask my colleagues to introduce themselves.

Senator Seidman: Judith Seidman, Quebec and the deputy chair of the committee.

Senator Ravalia: Mohamed Ravalia, Newfoundland and Labrador.

Senator Dasko: Donna Dasko, Ontario.

[*Translation*]

Senator Mégie: Marie-Françoise Mégie from Quebec.

[*English*]

Senator Omidvar: Ratna Omidvar, Ontario.

The Chair: Thank you to our witnesses for being here today. We are very pleased to have with us Mark Gerretsen, Member of Parliament for Kingston and the Islands, sponsor of the bill; and also appearing as an individual, we have Melodie Ballard. Thank you very much for being here.

We will start with you, Mr. Gerretsen.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 7 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, auquel a été renvoyé le projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité, se réunit aujourd'hui, à 17 h 24, afin d'étudier ce texte de loi.

La sénatrice Chantal Petitclerc (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

La présidente : Bienvenue au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

[*Traduction*]

Je m'appelle Chantal Petitclerc.

[*Français*]

C'est avec plaisir que je préside cette réunion du comité.

Nous entamons aujourd'hui notre étude du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité.

[*Traduction*]

Avant d'entendre nos témoins, j'aimerais demander à mes collègues de se présenter.

La sénatrice Seidman : Judith Seidman, du Québec. Je suis également vice-présidente du comité.

Le sénateur Ravalia : Mohamed Ravalia, de Terre-Neuve-et-Labrador.

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

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Marie-Françoise Mégie, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Omidvar : Ratna Omidvar, de l'Ontario.

La présidente : J'aimerais remercier nos témoins d'être ici aujourd'hui. Nous sommes très heureux d'accueillir Mark Gerretsen, député de Kingston et les Îles et parrain du projet de loi. Nous accueillons également Melodie Ballard, à titre personnel. Je vous remercie beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Nous entendrons d'abord M. Gerretsen.

Mark Gerretsen, Member of Parliament for Kingston and the Islands, sponsor of the bill, as an individual: Thank you very much, honourable senators. You have some exceptional clerks and research staff here that entertained us while we waited for your proceedings to finish in the house. I learned a lot about the Senate that I didn't previously know coming from the other place. It was an enjoyable time waiting here.

Thank you very much, in particular, to Senator Mégie for sponsoring this bill in the Senate. This is a bill I started shortly after being elected in 2015. I have taken it through our side of the house. I'm now very honoured to have her continuing the work as it works its way through the Senate. This bill was inspired by a constituent in my community named Melodie. That is where it all began. I will quickly remind you about her story, which highlighted a gap in our Employment Insurance system and ultimately inspired me to introduce this legislation.

Melodie is, or was at the time, a welder in my community. In mid-2014, she became pregnant. Like many expectant mothers, she consulted with her medical practitioner to ensure she was taking all the necessary steps to have a healthy pregnancy. Upon describing the hazardous nature of her work to her practitioner, Melodie was told she could no longer continue welding during her pregnancy as the function of her job would be unsafe and pose a significant risk to her future child.

She reached out to her employer, a well-established and highly reputable shipbuilding firm in my riding of Kingston and the Islands, but ultimately were unable to provide reassignment or modify her duties in a way that would mitigate the risk. Forced to stop working, Melodie applied for and was granted EI sickness benefits. There are a couple of problems with this, the first being that Melodie was pregnant; she was not sick.

The second problem was these 15 weeks of benefits ran out long before Melodie was eligible to officially begin her maternity leave. For two and a half months, Melodie waited to receive maternity benefits she was entitled to.

The income gap led to serious financial hardship and ultimately resulted in the loss of her home and significant personal distress. When Melodie approached my office in early 2016, we researched the issue and found the primary source of the problem was a rule under section 22 of the Employment Insurance Act that requires that a woman, regardless of her circumstances, wait until eight weeks before her expected due date before she can start receiving maternity benefits.

Mark Gerretsen, député, Kingston et les Îles, parrain du projet de loi, à titre personnel : Merci beaucoup, honorables sénateurs. Vous avez un greffier et du personnel de recherche exceptionnels qui nous ont divertis pendant que nous attendions la fin de vos délibérations à la Chambre. J'ai appris beaucoup de choses que j'ignorais au sujet du Sénat , car je viens de l'autre endroit. J'ai bien aimé vous attendre ici.

J'aimerais particulièrement remercier la sénatrice Mégie de parrainer ce projet de loi au Sénat. C'est un projet de loi que j'ai lancé peu après mon élection en 2015. Je l'ai présenté de notre côté de la Chambre. J'ai maintenant le très grand honneur de voir la sénatrice Mégie accompagner ce projet de loi au Sénat. Ce projet de loi a été inspiré par Melodie, une électrice de ma collectivité. C'est là où tout a commencé. J'aimerais vous rappeler brièvement son histoire, car elle a attiré l'attention sur une lacune de notre système d'assurance-emploi et, au bout du compte, m'a inspiré à présenter ce projet de loi.

Melodie est, ou plutôt était à l'époque, une soudeuse de ma collectivité. Au milieu de l'année 2014, elle est tombée enceinte. Comme un grand nombre de futures mamans, elle a consulté son médecin pour veiller à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir une grossesse en santé. Lorsqu'elle a décrit la nature dangereuse de son travail à son médecin, on lui a dit qu'elle ne pouvait plus continuer à travailler comme soudeuse pendant sa grossesse, car les tâches liées à son emploi ne seraient pas sécuritaires et présenteraient un risque important pour l'enfant à naître.

Elle a communiqué avec son employeur, une entreprise de construction navale bien établie et très réputée dans ma circonscription de Kingston et les Îles, mais au bout du compte, l'entreprise n'a pas été en mesure de la réaffecter ailleurs ou de modifier ses tâches de façon à réduire le risque. Obligée de cesser de travailler, Melodie a fait une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, qu'elle a obtenues. Il y a quelques problèmes à cet égard, le premier étant que Melodie était enceinte; elle n'était pas malade.

Le deuxième problème, c'est que ces 15 semaines de prestations se sont terminées bien avant que Melodie puisse commencer officiellement son congé de maternité. Donc, pendant deux mois et demi, Melodie a attendu de recevoir les prestations de maternité auxquelles elle avait droit.

Cette période sans revenu a entraîné des difficultés financières et, au bout du compte, la perte de son logement, tout en lui causant une détresse personnelle importante. Lorsque Melodie a communiqué avec mon bureau au début de 2016, nous avons mené des recherches sur la question et nous avons conclu que la source principale du problème était liée à un règlement de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi qui exige qu'une femme, peu importe ses circonstances, attende jusqu'à huit semaines avant la date présumée de son accouchement avant de pouvoir commencer à recevoir des prestations de maternité.

For women like Melodie who are employed in occupations where it is unsafe to work at the early stages of pregnancy, this restriction can lead to long periods with absolutely no income. Melodie's story is why I put forward this piece of legislation. I strongly believe no woman should be put in Melodie's position.

In Canada, in 2018, no woman should have to choose between pursuing her dream job and starting a family. Evidence shows that women are still grossly under-represented in skilled trades, construction, engineering, science, policing and many other professions that would be affected by this bill. My goal with this bill is to address one of the barriers to entry for women who want to enter into these so-called non-traditional jobs. We need to think about how the level the playing field so women have an equal opportunity to participate in all sectors of the labour force.

This is what this bill is about. This bill, in its current form, is about having a conversation throughout our country, led by the minister responsible for employment, to determine what a federal maternity assistance program would look like so it could be modelled throughout the country. We don't have to look far for examples of leaders when it comes to making sure women are properly cared for during their pregnancy.

We don't have to look much further than Quebec, for example, as a province, or other countries in Europe that are really on the leading edge of this. We're not reinventing the wheel.

In closing, I feel having this debate and developing a strategy is so important. Many of the discussions about gender equality in the labour force have focused on more women as doctors, lawyers, business leaders, politicians and senators. While that discussion is well-intentioned, I think these conversations often neglect the fact that many women, like Melodie, want to be construction workers, electricians, mechanics, masons, carpenters, machinists, boilermakers or welders, to name a few. That's why the national strategy proposed in Bill C-243 is an opportunity to further include women in the conversation about increasing gender equality throughout the country.

Thank you very much.

Melodie Ballard, as an individual: I chose to be in the trades for the stability of employment opportunities. I thought they would provide me with the time and money I needed to

Pour les femmes comme Melodie qui occupent un emploi dans lequel il n'est pas sécuritaire de travailler pendant les premiers mois de la grossesse, cette restriction peut déboucher sur de longues périodes sans revenu. L'histoire de Melodie est la raison pour laquelle j'ai présenté ce projet de loi. Je crois fermement qu'aucune femme ne devrait se retrouver dans la situation qu'a vécue Melodie.

Au Canada, en 2018, aucune femme ne devrait avoir à choisir entre occuper son emploi idéal et fonder une famille. Les données démontrent que les femmes sont toujours extrêmement sous-représentées dans les métiers spécialisés et dans les secteurs de la construction, de l'ingénierie, des sciences, des forces policières et dans de nombreux autres métiers qui seraient touchés par ce projet de loi. Par l'entremise de ce projet de loi, je tente donc de m'attaquer à l'un des obstacles auxquels font face les femmes qui souhaitent occuper ces emplois soi-disant non traditionnels. Nous devons réfléchir à la façon de rendre les règles du jeu équitables, afin que les femmes puissent avoir une chance égale de participer à tous les secteurs de la main-d'œuvre.

C'est l'objectif de ce projet de loi. Dans sa forme actuelle, il vise à lancer une discussion d'un bout à l'autre du pays, une discussion menée par la ministre responsable de l'emploi, afin de déterminer à quoi ressemblerait un programme fédéral d'aide à la maternité, afin qu'il soit mis en œuvre à l'échelle du pays. Nous n'avons pas à chercher loin pour trouver des exemples de chefs de file lorsqu'il s'agit de veiller à ce que les femmes reçoivent les soins appropriés pendant leur grossesse.

Nous n'avons pas à chercher plus loin que le Québec pour un exemple d'une telle province ou plus loin que des pays d'Europe qui sont vraiment des chefs de file dans ce domaine. Nous n'avons pas à réinventer la roue.

En terminant, je crois qu'il est très important d'avoir ce débat et d'élaborer une stratégie. En effet, de nombreuses discussions sur l'égalité entre les sexes au sein de la main-d'œuvre ont plutôt été axées sur les façons d'augmenter le nombre de femmes médecins, d'avocates, de femmes d'affaires, de politiciennes et de sénatrices. Même si cette discussion a de bonnes intentions, je crois qu'elle a souvent tendance à négliger le fait que de nombreuses femmes, comme Melodie, souhaitent devenir notamment travailleuses de la construction, électriciennes, mécaniciennes, maçonnes, charpentières, machinistes, chaudronnières ou soudeuses. C'est la raison pour laquelle la stratégie nationale proposée dans le cadre du projet de loi C-243 représente une occasion d'inclure davantage les femmes dans la conversation sur le renforcement de l'égalité entre les sexes à l'échelle du pays.

Merci beaucoup.

Melodie Ballard, à titre personnel : J'ai choisi d'occuper un métier spécialisé en raison des possibilités d'emplois stables. Je croyais que ces métiers pouvaient me fournir le temps et l'argent

raise and nurture a family. I was wrong. In 2014, when I became unexpectedly pregnant, the combined impact of working a hazardous job, lack of accommodation from my employer and, most importantly for today, no proper maternity benefits for pregnant women in hazardous work environments affected me for the worse. Because of the nature of my job I could not work while pregnant, even in my first trimester. I was advised by both my midwife and family doctor not to expose my pregnancy to my workplace's hazards, as they posed a significant risk to both my life, and my child's life. I'd like to list some of the hazards I faced at work, but due to time constraints I will offer them as an answer to a question if asked.

nécessaires pour élever et nourrir une famille. J'avais tort. En 2014, lorsque je suis tombée inopinément enceinte, les effets combinés d'un emploi dangereux, de l'impossibilité d'un compromis avec mon employeur et, le point important d'aujourd'hui, de prestations de maternité pour les femmes enceintes qui travaillent dans des milieux dangereux ont eu de graves répercussions sur ma situation. Étant donné la nature de mon emploi, je ne pouvais pas travailler pendant que j'étais enceinte, même pendant mon premier trimestre. En effet, ma sage-femme et mon médecin de famille m'ont conseillée de ne pas exposer ma grossesse aux dangers de mon milieu de travail, car ils représentaient un risque important pour ma vie et la vie de mon enfant. J'aimerais vous énumérer certains des dangers auxquels je faisais face au travail, mais étant donné le temps limité, je les décrirai en réponse à une question, si elle est posée.

In the absence of a maternity assistance program, like preventative withdrawal in Quebec, I found myself resourceless every step of the way. I requested alternative work with my employer and my request was declined. They were unable to accommodate me with a position suitable for pregnancy. I had to take sick leave, where I received 55 per cent of my average pay and this only lasted for 15 weeks. It is important to note I was pregnant, not sick. Service Canada just didn't know how else to handle my benefits with my leave of absence.

En l'absence d'un programme d'aide à la maternité, comme par exemple le retrait préventif au Québec, je me suis retrouvée sans ressource tout au long de ce processus. J'ai demandé un travail différent à mon employeur et ma demande a été refusée. En effet, mon employeur n'était pas en mesure de me fournir un emploi approprié pendant ma grossesse. J'ai dû prendre un congé de maladie pendant lequel je recevais 55 p. 100 de mon salaire moyen, et ce, seulement pendant 15 semaines. Il est important de souligner que j'étais enceinte, et non malade. Service Canada n'avait tout simplement pas d'autres façons de gérer mes prestations pendant mon congé.

After sick leave, I would have no income again until I was eligible for maternity leave in my third trimester. That's two months with no benefits or cash flow.

Après mon congé de maladie, je n'ai eu aucun revenu jusqu'à ce que je sois admissible au congé de maternité, pendant mon troisième trimestre. Cela signifie deux mois sans prestation ou sans revenu.

I was not initially warned of this gap when I opened a file with Service Canada. I was not initially warned the 15 weeks of sick leave and the two months of no income would be deducted from my parental leave. My parental leave was scheduled to end when Ezra, my son, was a mere four months old.

Lorsque j'ai ouvert un dossier avec Service Canada, on ne m'a pas prévenue qu'il y aurait une période sans revenu. De plus, on ne m'a pas prévenue que les 15 semaines de congé de maladie et les deux mois sans revenu seraient déduits de mon congé parental. La fin de mon congé parental se terminerait donc lorsqu'Ezra, mon fils, avait seulement quatre mois.

Gutted by those circumstances, I put in a complaint to Service Canada about the deduction. I was granted a three-month extension. That still meant I would have no parental benefits when my son was seven months old. During my 15-week sick leave period, I was restricted by the rules of the Employment Insurance program. Notably, I was not allowed to earn money. Again, I only received 55 per cent of my average pay, was about to face two months of no income while preparing for the arrival of my baby and I was not allowed to better my financial situation. The sick leave program is not an appropriate program for people with healthy pregnancies.

Accablée par ces circonstances, j'ai déposé une plainte à Service Canada au sujet de la déduction. On m'a accordé une prolongation de trois mois. Cela signifiait tout de même que je n'aurais aucune prestation parentale lorsque mon fils aurait sept mois. Pendant mon congé de maladie de 15 semaines, j'étais assujettie aux règlements du régime d'assurance-emploi. Je n'avais notamment pas le droit de gagner de l'argent. Encore une fois, je recevais seulement 55 p. 100 de mon salaire moyen, j'étais sur le point de faire face à deux mois sans revenu tout en me préparant pour l'arrivée de mon bébé et on ne me permettait pas d'améliorer ma situation financière. Le programme de congé de maladie n'est pas un programme approprié pour les femmes enceintes et en santé.

During the two-month gap with no income or benefits, I tried feverishly to find some sort of aid for my situation to no avail. I placed over a hundred phone calls to different levels of government, wrote several ministers and even resorted to community charity organizations. I took every suggestion made to me, explored every mechanism and left no idea untried. I can tell you with the utmost confidence that absolutely nothing exists currently to help a pregnant woman on early leave from a hazardous job.

I petitioned the Forty-first Parliament through my previous representative and did not receive a response. I followed up with MP Mark Gerretsen, who managed to carry the issue much further than I ever could alone.

All of this brings me back to my shortened maternity leave. As a Canadian, I had expected I would get to be with my own child for the first year of his life. At seven months old, I was not ready to put him in the care of someone else. He was so little, and our time so far had been disrupted with overwhelming stress from the poverty this loophole created in our lives. I do not feel I had enough time to emotionally or pragmatically prepare for the end of my benefits, because I did not receive adequate advanced warning to the changes that occurred to my file.

My work as a welder would have required me to work 10 hours a day. An honest day's work, yes, but also a lot of childcare. I was still breast feeding. At seven months old, we weren't ready. I turned to the Ontario Works program. I hoped they could see me through the next five months until my provincially guaranteed right to a return to work deadline, which was my son's first birthday in May of 2016. There I was met with more problems. I had budgeted my life on $1,250 per month, which was my EI entitlement. In OW I received $847 dollars. To be clear, $847 doesn't even pay for an apartment rental in the city of Kingston. For context, a full time living wage at the minimum line in the city of Kingston is $2,700 and a modest apartment is $990. Again, on OW I received $847.

I bartered building maintenance labour with a landlord in exchange for reduced rent, but the price was still too high. In another attempt to make ends meet I set up a home daycare in that apartment. I had to give up on those efforts when I lost the apartment. I simply couldn't afford the rent. Once I lost EI benefits on my maternity leave, my tools became trapped in a

Pendant les deux mois où je n'avais aucun revenu ou aucune prestation, j'ai vainement tenté de trouver de l'aide pour ma situation. J'ai fait plus d'une centaine d'appels téléphoniques à différents échelons du gouvernement, j'ai écrit à plusieurs ministres et j'ai même fait appel aux organismes de bienfaisance communautaires. J'ai suivi toutes les suggestions qu'on m'a faites, j'ai exploré tous les mécanismes et j'ai essayé toutes les idées proposées. Je peux vous dire en toute confiance qu'il n'existe absolument rien, actuellement, pour aider une femme enceinte qui doit se prévaloir d'un retrait hâtif en raison d'un emploi dangereux.

J'ai présenté une demande à la 41e législature par l'entremise de mon député précédent et je n'ai pas reçu de réponse. J'ai assuré le suivi de ce dossier avec M. Mark Gerretsen, mon député, qui a réussi à porter cet enjeu beaucoup plus loin que je n'aurais pu le faire seule.

Tout cela me ramène à mon congé de maternité écourté. À titre de Canadienne, je m'attendais à pouvoir passer la première année de la vie de mon enfant avec lui. À l'âge de sept mois, je n'étais pas prête à le confier aux soins de quelqu'un d'autre. Il était si petit et notre temps ensemble avait été troublé par un stress accablant créé par la pauvreté que cette lacune du système avait créée dans nos vies. Je n'ai pas l'impression que j'ai eu suffisamment de temps pour me préparer émotionnellement ou concrètement à la fin de ma période de prestations, car je n'ai pas reçu d'avertissement préalable adéquat pour les changements qui se sont produits dans mon dossier.

Mon travail de soudeuse aurait exigé des journées de travail de 10 heures. C'est une bonne journée de travail, oui, mais cela signifie aussi beaucoup de temps en garderie. J'allaitais encore mon enfant. À sept mois, nous n'étions pas prêts. J'ai eu recours au programme Ontario au travail. J'espérais que ce programme pourrait m'aider pendant les cinq prochains mois, jusqu'à la date de mon retour au travail garantie par la province, qui tombait le jour du premier anniversaire de naissance de mon fils, en mai 2016. Toutefois, j'ai dû faire face à d'autres problèmes. En effet, j'avais un budget de subsistance de 1 250 $ par mois, ce qui représentait mes prestations d'assurance-emploi. Dans le cadre du programme Ontario au travail, je recevais 847 $ par mois. À titre d'information, une somme de 847 $ par mois ne permet même pas de payer la location d'un logement dans la ville de Kingston. Pour vous donner le contexte, pour vivre à Kingston, il faut au minimum un salaire d'emploi à plein temps de 2 700 $ par mois, et la location d'un modeste appartement coûte 990 $ par mois. Encore une fois, dans le cadre du programme Ontario au travail, je recevais 847 $ par mois.

J'ai proposé au propriétaire d'un immeuble de logements de faire des travaux d'entretien dans l'immeuble en échange d'une réduction du prix du loyer, mais le prix était toujours trop élevé. Dans une autre tentative de joindre les deux bouts, j'ai fondé une garderie en milieu familial dans mon appartement. J'ai dû abandonner ce projet lorsque j'ai perdu mon appartement. Je ne

storage unit I could not afford, I couldn't afford a place to live that would accommodate my tools. I can't be employed without my tools.

This poverty cycle is self-feeding and ever-worsening the more time passes. I have moved 11 times since discovering my pregnancy in September 2014. It started with the gap of no income. I was not in control of the shared temporary living arrangements we lived in. This resulted in me not being able to parent my son in the way I would have liked and being forced to helicopter over him in settings that were not designed for his safety. This unreasonably took emotional energy away from our relationship and from me as I grappled to find our way out of poverty.

The family homeless shelter in my town has a wait list several months long. Our situation was more imminent than the shelters availability timeline. In a panicked response that we were at the risk of living on the street, I bought an old 14-foot travel trailer for a couple hundred dollars. I collected scrap materials to fix it up and put my skills to work.

It was not ideal. It was better than nothing and the best I could do. I did this because no matter how many institutions failed me now, I'd have a roof for my son. To you senators, I did this because I lost faith in our system. A system that lacks a maternity benefits program and makes women in hazardous working environments choose between a career and growing a family.

I hadn't expected to fall in a federal aid gap. I didn't know there was one; no one seemed to know there was one. I hadn't expected to use the Ontario Works program. I never expected it to be so far behind on the cost of living. Before Bill C-243 most people I explained my situation to, including government employees, seemed sure I had missed something. I hadn't.

I want to speak to the total cost of a more inclusive maternity program. While no specific program is prescribed by Bill C-243, I speak to the anecdotal concern. What I went through was ultimately more expensive than if I had received EI for 20 straight months at the current rate of 55 per cent of my average income. It costs more money to allow for the destabilization of a person who subsequently will require support until they are stable again. Once on the hamster wheel of poverty, circumstance and opportunity have to align to get off the wheel. For me, that was shortly after my son's second birthday.

pouvais tout simplement pas payer le loyer. Lorsque j'ai perdu mes prestations d'assurance-emploi pendant mon congé de maternité, mes outils se sont retrouvés bloqués dans une unité de stockage que je ne pouvais plus payer, et je ne pouvais plus me payer un logement dans lequel j'aurais pu les garder. De plus, je ne pouvais pas être employée sans mes outils.

Ce cycle de pauvreté s'alimente lui-même et s'aggrave au fil du temps. J'ai déménagé 11 fois depuis que j'ai appris que j'étais enceinte, en septembre 2014. Tout cela a commencé avec la période sans revenu. Je n'avais pas le contrôle des modalités de la résidence partagée temporaire dans laquelle nous vivions. Par conséquent, je ne pouvais pas être le type de parent que je souhaitais être pour mon fils et j'ai été obligée de l'encadrer énormément dans des endroits qui n'étaient pas conçus pour assurer sa sécurité. Cela a nécessité une énergie émotionnelle déraisonnable de notre relation et de moi-même pendant que je tentais de nous soustraire à la pauvreté.

Le refuge pour familles sans abri de ma ville a une liste d'attente de plusieurs mois. Notre situation était plus urgente que le calendrier de disponibilité des refuges. Puisque je paniquais à l'idée de devoir vivre dans la rue, j'ai acheté une caravane de voyage de 14 pieds pour quelques centaines de dollars. J'ai trouvé des rebuts pour la réparer et j'ai utilisé mes compétences.

Ce n'était pas la situation idéale. Toutefois, c'était mieux que rien et c'était le mieux que je pouvais faire. Je l'ai fait parce que peu importe combien d'institutions ne répondaient pas à mes besoins, je pouvais fournir un toit à mon fils. J'aimerais préciser, sénateurs et sénatrices, que j'ai fait cela parce que je ne fais plus confiance à notre système, un système qui n'a pas de programme de prestations de maternité et qui force les femmes qui travaillent dans des milieux dangereux à choisir entre leur carrière et une famille.

Je ne m'attendais pas à tomber dans une lacune de l'aide fédérale. Je ne savais pas qu'une telle lacune existait et personne ne semblait être au courant. Je ne m'attendais pas à avoir recours au programme Ontario au travail. Je ne pensais jamais que ses prestations étaient tellement en dessous du coût de la vie. Avant le projet de loi C-243, la plupart des gens auxquels j'expliquais ma situation, y compris des employés du gouvernement, semblaient certains que j'avais oublié d'explorer une option. Ce n'était pas le cas.

J'aimerais parler du coût total d'un programme de maternité plus inclusif. Même si aucun programme précis n'est prescrit dans le projet de loi C-243, je parle de la préoccupation anecdotique. En effet, au bout du compte, la situation que j'ai vécue a coûté plus cher que si j'avais reçu des prestations d'assurance-emploi pendant 20 mois consécutifs au taux actuel de 55 p. 100 de mon salaire moyen. En effet, il est plus dispendieux de laisser la situation d'une personne se déstabiliser, car elle aura ensuite besoin de soutien pour redevenir stable. Lorsqu'on se retrouve dans le cycle de la pauvreté, les

I have an update I'd like to share with you. A few weeks ago I was contacted by Cassandra Grisewood of British Columbia. Cassandra and I are strangers to each other. She also works in a hazardous job and is currently pregnant. She reached out after researching how she was going to manage her pregnancy and leave. It led her to this bill and seeking me out. She, like I, has come up empty-handed with a suitable strategy that is both financially feasible and safe. Let that sink in, a woman from several provinces away is desperately calling a fellow citizen and stranger for personal advice in the face of the government failing her. Despite my extensive experience with this issue I had no solution to offer. She'll be adrift, just like me.

I wonder how many women have gone through or are about to go through this situation. This whole journey I have used my hard work, creativity, resourcefulness and practicality and come up short. I am forever grateful to all the wonderful friends and strangers who have reached out and offered me help.

Some admitted it was my ability to articulate myself that led them to offering that help. I hope I have been articulate today. If so, I hope you will be moved to help me and more importantly, the many who can't articulate the challenging situation they face. Women who work hazardous jobs shouldn't have to face hazardous pregnancies and maternity leaves. They should not receive less time with their newborn children.

The Chair: Thank you to both our witnesses. Ms. Ballard, yes, you articulated it very well. In fact, your testimony was honest, clear and detailed. I think it really puts a perspective to this bill and is helpful as we go to question period.

I want to remind my colleagues we have five minutes for questions and answers and, hopefully, a second round. We will start with the deputy chair.

Senator Seidman: Thank you, Melodie, for sharing that story with us. It is absolutely unacceptable. It leaves me kind of sad because you were doing nothing but being a responsible parent by not wanting to expose yourself to this kind of situation, which would harm your pregnancy and your unborn child.

circonstances et les occasions doivent s'aligner pour nous permettre d'en sortir. Pour moi, cela s'est produit peu après le deuxième anniversaire de naissance de mon fils.

J'ai une mise à jour que j'aimerais vous communiquer. Il y a quelques semaines, Cassandra Grisewood, de la Colombie-Britannique, a communiqué avec moi. Cassandra et moi ne nous connaissons pas. Nous sommes des étrangères. Elle occupe également un emploi dangereux et est actuellement enceinte. Elle a communiqué avec moi après avoir tenté de déterminer comment elle allait gérer sa grossesse et son congé de maternité. Ses recherches l'ont mené à ce projet de loi et elle a communiqué avec moi. Comme moi, elle n'a pas pu trouver une stratégie appropriée à la fois sécuritaire et réalisable sur le plan financier. Prenez un moment pour réfléchir à la situation d'une femme qui habite dans une autre province et qui tente désespérément de demander conseil à une autre citoyenne, à une étrangère, car le gouvernement ne peut pas répondre à ses besoins. Malgré ma grande expérience de cette situation, je n'ai pas pu lui offrir de solution. Elle devra se débrouiller toute seule, comme moi.

Je me demande combien de femmes ont vécu ou sont sur le point de vivre cette situation. Pendant tout ce parcours, j'ai travaillé avec acharnement, j'ai fait preuve de créativité et de débrouillardise et j'ai mis mes compétences à profit, mais je n'ai pas réussi. Je serai toujours reconnaissante aux merveilleux amis et étrangers qui m'ont offert de l'aide.

Certains d'entre eux ont admis que c'était ma capacité à exprimer clairement ma situation qui les a convaincus de m'offrir de l'aide. J'espère que je me suis exprimée clairement aujourd'hui. Si c'est le cas, j'espère que vous serez convaincus de m'aider et, encore plus important, d'aider les nombreuses personnes qui ne peuvent pas exprimer clairement la situation difficile dans laquelle elles se trouvent. Les femmes qui occupent des emplois dangereux ne devraient pas devoir vivre des grossesses dangereuses et des congés de maternité écourtés. Elles ne devraient pas avoir à se contenter de moins de temps avec leurs nouveau-nés.

La présidente : J'aimerais remercier nos deux témoins. Madame Ballard, vous vous êtes effectivement très bien exprimée. En fait, votre témoignage était sincère, clair et détaillé. Je crois que cela met vraiment le projet de loi en perspective, ce qui nous sera utile pendant la série de questions.

J'aimerais rappeler à mes collègues que nous avons cinq minutes pour les questions et les réponses et que nous aurons, nous l'espérons, une deuxième série de questions. Nous entendrons d'abord la vice-présidente.

La sénatrice Seidman : Merci de nous avoir raconté votre histoire, Melodie. C'est tout à fait inacceptable. Cela m'attriste, car vous n'avez fait qu'agir en parent responsable en ne voulant pas vous exposer à ce type de situation dangereuse pour votre grossesse et votre enfant à naître.

If I understand correctly, protective reassignment of a pregnant worker has existed in Quebec since 1981. It is a right set out in the Act respecting occupational health and safety. It is unique in North America. We have a Canadian model for something like that, and one that has been around for a long time.

Perhaps, Mr. Gerretsen, you might be able to answer my question better since you put the legislation together. It says here essentially the legislation asks the minister to hold consultations for the purpose of discussing the development of a strategy to implement a national maternity assistance program. The minister is responsible to report to Parliament within three years after the act comes into force. It doesn't say anything about implementing the program.

What are the steps? Should there be some requirement the legislation lead to steps to implement a program? This is just a consultation.

Mr. Gerretsen: That is an excellent question. Had it been fully within my purview to put forward whatever I wanted in the house, that would have been it. The reality of the situation, as I am sure that many of you honourable senators know, is a private member's bill cannot commit the government to spending money. If I was to have put such a requirement in there, it would have required a Royal Recommendation, which are few and far between in terms of coming to reality and passing through the house.

What I attempted to do with this bill, in its current form, is to start a discussion to get people talking about this and talking about why we are treating this situation so much differently in Quebec than in Ontario or British Columbia. And to get the minister talking about it. When the minister's report comes back then, if I am still lucky enough to be here, that gives me the ammunition to start asking why we aren't doing anything about this. We now have the evidence and the strategy on this, so why can't we push forward? It comes to the financial part of it, and my limitations in a private member's bill, as to why I didn't put any provisions into enacting it.

Senator Seidman: That explains it. I would offer forward an amendment, frankly, but the Senate is in the same situation because we can't put forward legislation that requires dispensing of monies either. You are hoping this is a pressure tactic in a way? That is, you get a report, then have a discussion and this discussion prompts a certain amount of pressure all around.

Mr. Gerretsen: I am a member of the governing party. I would never want to apply pressure to them. However, it is an opportunity to have a discussion and develop a strategy. Then the government, I am sure, will see a benefit to moving forward.

Si je comprends bien, le droit au retrait préventif des travailleuses enceintes est en application au Québec depuis 1981. Il est établi dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Il est unique en Amérique du Nord. Nous avons donc un modèle canadien qui existe depuis longtemps.

Monsieur Gerretsen, vous êtes peut-être mieux placé pour répondre à ma question étant donné que vous avez élaboré le projet de loi. Essentiellement, on demande au ministre de tenir des consultations afin de discuter de l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre d'un programme national d'aide à la maternité. Le ministre est responsable de déposer un rapport devant le Parlement dans les trois ans suivant la date d'entrée en vigueur. Rien n'est mentionné sur la mise en œuvre du programme.

Quelles sont les mesures? Ne devrait-on pas exiger que le projet de loi mène à des mesures visant à mettre en œuvre un programme? Il ne s'agit que d'une consultation.

M. Gerretsen : C'est une excellente question. Si j'avais pu entièrement présenter ce que je voulais à la Chambre, c'est ce que j'aurais fait. La réalité, comme bon nombre d'entre vous, honorables sénateurs, le savent certainement, c'est qu'un projet de loi d'initiative parlementaire ne peut engager le gouvernement à dépenser de l'argent. Si j'avais inclus une telle disposition dans le projet de loi, il aurait fallu qu'il soit accompagné d'une recommandation royale, ce qui se concrétise rarement à la Chambre.

Ce que j'ai essayé de faire en présentant le projet de loi, dans sa forme actuelle, c'est de lancer un débat pour que les gens en discutent et se demandent pourquoi cette situation est traitée aussi différemment au Québec par rapport à l'Ontario ou à la Colombie-Britannique et d'amener le ministre à en parler. Lorsque le ministre aura présenté son rapport, si j'ai encore la chance d'être ici, j'aurai alors les munitions qu'il faut pour demander pourquoi nous n'agissons pas à cet égard. Puisque nous aurons alors les éléments de preuve et la stratégie, pourquoi ne pas aller de l'avant? Si je n'ai pas inclus de dispositions quant à la mise en œuvre, c'est en raison de l'aspect financier ainsi que des limites d'un projet de loi d'initiative parlementaire.

La sénatrice Seidman : Tout s'explique. Pour tout dire, je présenterais un amendement, mais le Sénat est dans la même situation, car nous ne pouvons pas non plus présenter un projet de loi qui exige des dépenses. Espérez-vous d'une certaine façon que cela mettra de la pression? Je veux dire que vous obtiendrez un rapport et en discuterez et les discussions mettront une certaine pression sur le gouvernement.

M. Gerretsen : Je suis un député du parti au pouvoir. Je ne voudrais jamais exercer de pressions sur lui. Toutefois, c'est une occasion de tenir des discussions et d'élaborer une stratégie. Ensuite, je suis sûr que le gouvernement verra qu'il est avantageux d'aller de l'avant.

Senator Seidman: I appreciate that. Thank you.

[*Translation*]

Senator Mégie: I have a question for Ms. Ballard. How many children do you have now?

[*English*]

Ms. Ballard: One.

[*Translation*]

Senator Mégie: Have you considered having more children, given what you went through?

[*English*]

Ms. Ballard: I had originally considered being a person who would have two or three. I am not going to have any more children because of what I went through in having my first child. It was too stressful. That decision is permanent for me.

[*Translation*]

Senator Mégie: Did you have to change your career path? Did you go into a completely different field?

[*English*]

Ms. Ballard: That has also changed. I didn't want to go back to welding. I don't want to go through this again. I did everything I could to not go back. I'm not even in a dangerous job right now. I do 3-D modelling and shop drawings, mechanical drawings for fabrication. That is what I do now. It is a computer job. I don't want to put myself in that vulnerable situation again. This did change that.

[*Translation*]

Senator Mégie: What advice would you give employers in construction trades or in the type of trade you were in to help other women who have not been able to change their career path as you did?

[*English*]

Ms. Ballard: A lot of these jobs are male-dominated work environments. I think at one point I did end up having a conversation with them when I was trying to figure out if I could return. One of the things I noticed, because it was male-dominated, is that when I was trying to explain my situation, it was a 10-hour workday and I wondered if I could work a shorter day because I wasn't comfortable leaving a seven-month-old without a family member for 11 hours a day; I thought that was

La sénatrice Seidman : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : J'ai une question qui s'adresse à Mme Ballard. Combien d'enfants avez-vous maintenant?

[*Traduction*]

Mme Ballard : J'ai un enfant.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Avez-vous pensé avoir d'autres enfants, compte tenu de ce que vous avez vécu?

[*Traduction*]

Mme Ballard : Au départ, j'envisageais d'avoir deux ou trois enfants. En raison de ce que j'ai vécu avec mon premier enfant, je n'en aurai pas d'autres. La situation était trop stressante. Je ne reviendrai pas sur ma décision.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Avez-vous dû changer le parcours de votre carrière? Vous êtes-vous orientée dans un tout autre domaine?

[*Traduction*]

Mme Ballard : C'est une autre chose qui a changé. Je ne voulais pas reprendre le métier de soudeuse. Je ne veux plus revivre cela. J'ai fait tout ce que j'ai pu pour ne pas y retourner. Mon emploi actuel n'est même pas dangereux. Je suis dans la modélisation 3D et les dessins d'atelier, les dessins mécaniques pour la fabrication. Voilà ce que je fais maintenant. C'est un emploi en informatique. Je ne veux plus jamais me retrouver dans cette situation vulnérable. C'est ce que cela a changé.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Quel conseil pourriez-vous donner aux employeurs qui œuvrent dans les métiers de la construction ou dans le genre de métier que vous avez pratiqué, afin d'aider d'autres femmes qui n'ont pas pu changer de carrière comme vous l'avez fait?

[*Traduction*]

Mme Ballard : Pour bon nombre de ces emplois, on parle de milieux de travail à prédominance masculine. Je pense qu'à un moment donné, j'ai fini par en parler avec eux lorsque j'essayais de voir si je pouvais réintégrer mon emploi. L'une des choses que j'ai remarquées, parce que c'est un secteur à prédominance masculine, c'est que lorsque j'essayais d'expliquer ma situation — il s'agissait de journées de travail de 10 heures et je me demandais si l'on pouvait raccourcir ma journée de travail

too much. The response I was given was, "Well, none of our other employees need this type of accommodation."

I felt like the response stemmed out of the gender culture. None of those men gave birth to a baby. Yes, some of them are single fathers. Most of their children are school-aged or they are co-parenting with somebody else. They don't have the same scheduling needs as I did in my particular situation.

There needs to be some gender sensitivity with women, especially when they are single parents looking to re-enter the workforce, and not to compare them to their male counterparts.

[*Translation*]

Senator Mégie: Thank you.

[*English*]

Senator Poirier: Thank you both for being here. Melodie, thank you for sharing with us some of the challenges you have faced. I also want to congratulate you on the strength you have had through that battle. That is why you are here today. I want to congratulate you.

My first question is for the member. In section 4 of your bill, you touched on the report to Parliament within three years after the day on which the act comes into force. Initially, you had put in the bill for the minister to report to Parliament within two years.

Can you explain why you had chosen two years and subsequently the House of Commons amended to bill to three years?

Mr. Gerretsen: It was amended at the committee stage with the HUMA Committee, the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities, which is the committee that handled the bill.

It was an amendment they made at that point. I don't know if it would be fair for me to comment as to what their reasoning was. Perhaps they sought out other advice that put them to changing it to three years.

In this process, there were a number of things that would change from time to time. This bill did a bit of a morph in terms of its original form to where it is today. That has been a result of a lot of moving parts that have been changing.

parce que je n'étais pas à l'aise de laisser un bébé de sept mois à l'extérieur de sa famille 11 heures par jour, car je trouvais que c'était trop —, on me répondait « eh bien, aucun autre employé n'a besoin de ce type d'accommodement ».

J'avais le sentiment que la réponse résultait de la culture de genre. Aucun de ces hommes n'a donné naissance à un bébé. Il est vrai que certains d'entre eux sont des pères seuls. La plupart de leurs enfants vont à l'école ou la responsabilité parentale est partagée avec une autre personne. Ils n'ont pas les mêmes besoins que j'avais sur le plan de l'horaire.

Il faut que les employeurs soient sensibilisés à la situation des femmes, surtout lorsque ce sont des mères seules qui veulent retourner sur le marché du travail, et qu'ils évitent de les comparer avec leurs collègues masculins.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Merci.

[*Traduction*]

La sénatrice Poirier : Je vous remercie tous les deux de votre présence. Melodie, je vous remercie de nous parler de certaines des difficultés auxquelles vous avez fait face. Je veux également vous féliciter d'avoir été forte tout au long de cette lutte. C'est la raison pour laquelle vous êtes ici aujourd'hui. Je vous félicite.

Ma première question s'adresse au député. À l'article 4 de votre projet de loi, vous indiquez que le rapport est déposé devant le Parlement dans les trois ans suivant la date d'entrée en vigueur de la loi. Au départ, vous aviez décidé que le ministre devait plutôt le faire déposer dans les deux ans suivant la date d'entrée en vigueur.

Pouvez-vous expliquer pourquoi vous aviez déterminé que ce serait deux ans et pourquoi, par la suite, la Chambre des communes a apporté un amendement au projet de loi pour que ce soit trois ans?

M. Gerretsen : L'amendement a été apporté à l'étape de l'étude en comité, soit au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. C'est ce comité qui a étudié le projet de loi.

C'est un amendement que le comité a proposé à ce moment-là. Je ne crois pas qu'il serait juste que ce soit moi qui vous explique les raisons données par les membres du comité à cet égard. Peut-être qu'ils ont suivi des conseils d'autres personnes qui leur ont recommandé de faire passer cette période à trois ans.

Dans ce processus, un certain nombre de choses allaient changer à l'occasion. Le projet de loi a changé quelque peu par rapport à sa version originale. Cela découle d'un grand nombre d'éléments changeants.

Senator Poirier: I also understand why you put forward this type of bill given the position you are in. You could not put in a private member's bill such as, as my colleague was saying, in the Senate, a money-type of bill. This is, at least, a beginning step to the process of where we need to do something.

I'm aware the Province of Quebec has the Safe Maternity Experience program in place. You also mentioned there were other countries that have a long-term national strategy and how they work.

Can you share with us a bit of how those programs worked? Is there anything in what is happening in other countries and also in Quebec that can be used or shared? Is it a step forward to take some of the work that has already been done out there and move faster on this, if possible?

Mr. Gerretsen: There are a number of things being done differently. In Quebec, there's the preventative withdrawal, where the employer may opt out to eliminate the hazard of an employee's work or assign other tasks. In that case in Quebec, the employer, if they can't fulfill the assignment of the work, they can opt out.

In Finland, there was another example. There is a class of special maternity benefits provided to women when conditions may cause a particular risk to a woman's pregnancy and the hazard cannot be eliminated by the employer.

In Australia, if there is no appropriate safe job available, employees are entitled to take paid "no safe job" leave for the risk period. Similar programs exist in France, Hungary, Denmark and elsewhere.

What I sought not to do in this bill was to try to draw the conclusions as to what the appropriate measures would be. I didn't want to go that far. I wanted the bill to be about doing that work.

As with any research, if you start to propose things, you will be debated with a lot of different reasons why it might not work here or there. The strategy part of this has always been about reaching out to Quebec and to the other countries, finding the best practices and then making a recommendation as to what that strategy would look like in Canada.

Senator Poirier: Each province is different. Each province has their own program. Have you had any discussions with the provinces across Canada to see if there is any way of working in collaboration with them to help people in a situation like this to make ends meet?

La sénatrice Poirier : Je comprends également pourquoi vous avez présenté ce type de projet de loi et votre situation. Vous ne pouviez pas présenter un projet de loi d'initiative parlementaire, comme ma collègue le disait, au Sénat, un projet de loi exigeant des dépenses. Il s'agit, au moins, d'une première étape vers le processus qui nous permettra de faire quelque chose.

Je sais que le Québec a mis en place le programme Pour une maternité sans danger. Vous avez également dit que d'autres pays ont adopté une stratégie nationale à long terme.

Pouvez-vous nous expliquer un peu comment ont fonctionné ces programmes? Y a-t-il quoi que ce soit quant à ce qui se passe dans d'autres pays et au Québec qui peut être reproduit ou communiqué? S'agit-il d'une mesure visant à reproduire une partie de ce qui a déjà été fait et à accélérer les choses, si possible?

M. Gerretsen : Un certain nombre de choses se font différemment. Au Québec, il y a le retrait préventif. L'employeur peut choisir d'éliminer le danger que pose le travail d'une employée ou lui confier d'autres tâches. Dans ce cas, au Québec, si l'employeur ne peut pas lui confier d'autres tâches, alors il y a l'option de retrait.

En Finlande, il y a un autre exemple. Des prestations spéciales de maternité sont offertes aux femmes lorsque leurs conditions de travail présentent un risque particulier pour leur grossesse et lorsque l'employeur ne peut pas éliminer le danger.

En Australie, si aucun emploi sécuritaire n'est disponible, l'employée peut prendre un congé payé pendant la période à risque. Des programmes semblables existent en France, en Hongrie, au Danemark et ailleurs.

Ce que j'ai cherché à éviter dans le cadre du projet de loi, c'est d'essayer de dire quelles sont les mesures à prendre. Je ne voulais pas aller aussi loin. Je voulais que le projet de loi porte sur l'accomplissement de ce travail.

Comme pour toute étude, si l'on commence à proposer des choses, on débattra de nombreuses raisons différentes pour lesquelles telle chose pourrait ne pas fonctionner ici ou là. La stratégie à cet égard a toujours consisté à communiquer avec le Québec et les autres pays, à trouver les pratiques exemplaires et à faire une recommandation quant à la forme que pourrait prendre cette stratégie au Canada.

La sénatrice Poirier : Chaque province est différente. Chacune a son propre programme. Avez-vous discuté avec les provinces pour déterminer s'il y a moyen de collaborer avec elles pour aider les gens qui sont dans une situation comme celle-là à joindre les deux bouts?

Mr. Gerretsen: No, but we did research what different provinces were doing. I recognize this type of legislation primarily falls within the provinces' jurisdiction, as it relates to employment. However, we can have the discussion and set a national standard that the provinces will pick up on. In Ontario, we have our own building code; however, 99 out of 100 times, it follows the exact form of the National Building Code.

Although we did not seek to have a discussion about how that could be done, we did start to seek out and realize the vast differences between provinces.

Senator Poirier: Thank you.

Senator Ravalia: Thank you very much to both of you, particularly to you, Melodie, for a very compelling and heartfelt testimony.

I have a question for each of you. For the Honourable Mark Gerretsen, following up from Senator Poirier's question, do you think it would be helpful for us to have a template that would underline the types of programs you think would be beneficial? If you could get a combination of something out of Finland, Australia and France, for example, it might be easier for us to follow a formula or a tabulated design to move forward with as a template to be used across the country.

Mr. Gerretsen: Absolutely. That is what the strategy is about; it is about developing a template, a benchmark and best practices that Canadians expect, which the individual jurisdictions can then look at as a model after which to create their individual programs.

I don't want this discussion to just be about "women want to get into particular roles of work." This discussion should also be about opportunity. We know that for 40 per cent of the existing skilled trades jobs, people will be retiring within the next five to 10 years. There is a great opportunity to fill a lot of those jobs that will be in high demand with women like Melodie who want to do them. We are going to have to provide the right conditions. Respecting the maternity process will be one of those.

Yes, it would be extremely beneficial to have a template at the national level that can then be looked to by the subregional areas — the provinces and the territories — to set that standard.

Senator Ravalia: Thank you very much.

I was a practising physician. We ran into a similar situation in the environment in which I worked. The nurse that administered chemotherapy for us, and who therefore had to mix hazardous chemicals, underwent a similar scenario. Fortunately, she had family resources that were able to step in. We were at absolute loggerheads to try to get her supports. At the end of the day, the

M. Gerretsen : Non, mais nous avons fait des recherches sur ce que faisait chaque province. Je sais que ce type de mesures législatives relèvent de la compétence des provinces, puisqu'elles portent sur l'emploi. Toutefois, nous pouvons en discuter et établir une norme nationale que les provinces pourront reprendre. L'Ontario a son propre code du bâtiment; cependant, il est calqué sur le Code national du bâtiment à 99 p. 100.

Bien que nous n'ayons pas cherché à discuter de la façon de procéder à ce chapitre, nous avons commencé à chercher et à comprendre les grandes différences entre les provinces.

La sénatrice Poirier : Merci.

Le sénateur Ravalia : Je vous remercie beaucoup, tous les deux. Je vous remercie en particulier, Melodie, d'avoir présenté un témoignage très touchant et sincère.

J'ai une question pour chacun de vous. Monsieur Gerretsen, concernant la question de la sénatrice Poirier, pensez-vous qu'il nous serait utile d'avoir un modèle qui illustrerait les types de programmes qui, selon vous, seraient avantageux? Si l'on pouvait obtenir un mélange de ce qui se fait en Finlande, en Australie et en France, par exemple, il serait peut-être plus facile pour nous de suivre une formule ou un concept à adopter comme modèle à utiliser partout au pays.

M. Gerretsen : Absolument. Tel est l'objet de la stratégie; il s'agit d'élaborer un modèle, une référence et des pratiques exemplaires que les Canadiens souhaitent et qui peuvent servir de modèle aux provinces dans l'élaboration de leurs programmes respectifs.

Je ne veux pas que la discussion ne porte que sur l'idée que « les femmes veulent travailler dans certains domaines ». Elle devrait également porter sur les occasions. Nous savons que pour 40 p. 100 des postes dans les métiers spécialisés, les gens prendront leur retraite au cours des 5 à 10 années à venir. Nous avons une excellente occasion de pourvoir une grande partie de ces emplois, qui seront en forte demande, avec l'embauche de femmes comme Melodie, qui veulent pratiquer ces métiers. Il nous faudra créer les conditions propices à cela. Cela inclut le respect de la maternité.

En effet, il serait extrêmement avantageux d'avoir un modèle à l'échelle nationale dont les provinces et les territoires pourraient s'inspirer pour établir cette norme.

Le sénateur Ravalia : Merci beaucoup.

J'ai pratiqué la médecine. Nous avons fait face à une situation similaire dans mon milieu de travail. L'infirmière qui donnait les traitements de chimiothérapie et qui, par conséquent, devait faire le mélange de produits chimiques dangereux, s'est retrouvée dans une situation semblable. Heureusement, elle avait des ressources familiales. Nous nous sommes démenés pour essayer

answer was zero, including from the local nurses association, which astonished me.

Have you drawn up a list of the types of hazardous occupations? Often, they fall outside of the traditional skilled labour market as well, if you look at nursing, engineering, nuclear medicine, et cetera.

Mr. Gerretsen: Policing, radiology — there are many. Because, through this bill, we have told Melodie's story, a lot of the attention has been focused on skilled trades, such as a welder and construction work writ large. There are many others like policing and engineering. The women in the engineering societies in Canada are fully supportive of this, because they have scenarios where female engineers are making decisions between wanting to start a family but also just getting their career going. "This means I will be limited in my ability to be in the field, the mine or wherever that engineering job takes me." This covers a vast array of different occupations. Yes, we have compiled lists in consultation with these various organizations throughout the process.

Senator Ravalia: Thank you, Melodie. Would you like to outline for me some of the hazards you were exposed to and the vulnerabilities thereof? I hope if this bill gets passed we might be able to name it after you. You have been an incredibly compelling witness.

Ms. Ballard: Thank you. That would be an honour.

My workplace hazards included, on a normal day, confined spaces, electrocution, heat exhaustion, falling from heights, tripping from cords or lines, high exposure to ultraviolet rays, exposure to welding gas, exposure to vapours, inflammable solvents, heavy metal dust in the air, extreme heat burns, frequent heavy lifting, unguarded machinery — it was necessary, and not negligence on my employer's behalf; it was the only way to do the job — constant loud noises, improperly adjusted workstations, vibration, poor posture for extended periods, repetitive use of force, and cuts and abrasions from handling sharp edges.

Senator Ravalia: Thank you very much.

The Chair: Thank you. This is very helpful.

Senator Omidvar: Thank you, chair. That is one remarkable story of resilience, Melodie. I commend you. I don't want to congratulate you because you have been through a really difficult situation.

de lui trouver de l'aide. Au bout du compte, il n'y avait rien, ce qui inclut l'association des infirmières locale, ce qui m'a étonné.

Avez-vous dressé une liste des types de professions dangereuses? Souvent, elles ne font pas partie du marché du travail spécialisé traditionnel, si l'on prend les secteurs des soins infirmiers, de l'ingénierie, de la médecine nucléaire, et cetera.

M. Gerretsen : Les services policiers, la radiologie — il y en a beaucoup. Parce que, en présentant ce projet de loi, nous avons raconté l'histoire de Melodie, on parle surtout des métiers spécialisés, comme celui de soudeur et les métiers du domaine de la construction de façon générale. Il y a bien d'autres secteurs, comme les services policiers et l'ingénierie. Les femmes qui travaillent dans les sociétés d'ingénierie au Canada appuient ceci sans réserve, car il y a des situations dans leur domaine où des ingénieures doivent choisir entre fonder une famille ou poursuivre leur carrière. « Cela signifie que je serai limitée dans ma capacité de travailler sur le terrain, dans la mine ou peu importe l'endroit où cet emploi d'ingénieure m'amène. » Cela couvre une vaste gamme de professions différentes. Oui, nous avons dressé des listes après avoir consulté les diverses organisations au cours du processus.

Le sénateur Ravalia : Merci, Melodie. Voudriez-vous énumérer une partie des dangers auxquels vous étiez exposée et les vulnérabilités? J'espère que si le projet de loi est adopté, nous serons en mesure de lui donner votre nom. Vous êtes un témoin admirable.

Mme Ballard : Merci. Ce serait un honneur.

Voici certains des dangers auxquels j'étais exposée au cours d'une journée de travail normale : espaces clos, électrocution, épuisement par la chaleur, chute d'un endroit élevé, trébuchement en raison de câbles, forte exposition aux rayons UV, exposition au gaz de soudage, exposition à des vapeurs, solvants inflammables, poussière de métaux lourds, brûlures causées par la chaleur extrême, soulever fréquemment de lourdes charges, machines non protégées — c'était nécessaire et ce n'était pas parce que mon employeur était négligeant; c'était la seule façon de faire le travail —, exposition constante à des bruits forts, postes de travail mal ajustés, vibration, mauvaise posture pendant de longues périodes, recours à la force répété et coupures et abrasions causées par des bords coupants.

Le sénateur Ravalia : Merci beaucoup.

La présidente : Merci. C'est très utile.

La sénatrice Omidvar : Merci, madame la présidente. C'est une incroyable histoire de résilience qu'est la vôtre, Melodie. Je vous salue. Je ne vous félicite pas, parce que je sais que vous avez vécu une situation difficile.

In this country we want to be gender equal in so many ways. Yet the occupation you have chosen, which is still male-dominated, has not really accommodated your needs. What was your investment in education in terms of money and time to become a welder?

Ms. Ballard: I went to St. Lawrence College for carpentry. I graduated from that program in 2011. I was hired as a boat builder at MetalCraft Marine about a year after that. They like to hire carpenters and turn them into marine outfitters and welders. They found traditional metal workers are not used to working within the same tolerances as carpenters. For boat building it's the same tolerance as carpentry. It's easier to take a carpenter and train them to be boat builders than to take a metal worker and do the same. I'm always open to learning new things. I went to the company.

My money in the trades went into carpentry training. My training to be a welder happened through the company.

Senator Omidvar: For roughly how many years?

Ms. Ballard: I started with the company as a marine outfitter. I took the opportunity to become a welder about four months before my leave. That company had paid me to do welding training for that entire time. Then I went on leave. It was about four months, full-time, of getting paid to learn how to weld and then they lost me.

Before that, I spent a year-and-a-half at St. Lawrence College.

Senator Omidvar: Roughly two years in all. Now, this company that invested four months in your training had an investment in you and yet they couldn't accommodate your very reasonable request.

Ms. Ballard: Yes.

Senator Omidvar: I wonder about that. I am curious if the consultations you're proposing would look at the role of employers in accommodating women in hazardous occupations while they are pregnant.

Mr. Gerretsen: Absolutely. That has to be part of the discussion. I do not believe this is something that can just be legislated and imposed upon companies and employers. This is a discussion that has to involve the employers. There is a certain onus on the employer, where and when possible, to reassign the individual to duties during the risk period to be able to continue to be employed by the company until they are able to return.

Nous voulons tellement l'égalité des sexes au pays. Or, le métier que vous avez choisi — qui est toujours dominé par les hommes — n'a pas su répondre à vos besoins. Combien de temps et d'argent avez-vous investis dans vos études en soudure?

Mme Ballard : J'ai fait un programme de menuiserie au collège St-Lawrence . J'ai terminé le programme en 2011. J'ai été engagée à titre de constructrice de bateau pour MetalCraft Marine environ un an après. L'entreprise aime engager des menuisiers et les former pour en faire des pourvoyeurs et des soudeurs. Ils trouvent que les ferblantiers traditionnels n'ont pas la même tolérance que les menuisiers. Pour la construction de bateau, il faut la même tolérance qu'en menuiserie. C'est plus facile de prendre un menuisier et de le former pour construire des bateaux que de faire la même chose avec un ferblantier. J'ai toujours envie d'apprendre de nouvelles choses. Je me suis portée volontaire auprès de l'entreprise.

J'ai investi mon argent dans une formation en menuiserie. Ma formation en soudure a été offerte par l'entreprise.

La sénatrice Omidvar : Elle a duré combien d'années, environ?

Mme Ballard : J'ai commencé à titre de pourvoyeuse. J'ai accepté de devenir soudeuse environ quatre mois avant mon départ. L'entreprise m'avait payée pour suivre une formation en soudure. Ensuite, je suis partie en congé. C'était environ quatre mois à temps plein. On m'a payée pour que j'apprenne à faire de la soudure; ensuite, l'entreprise m'a perdue.

Avant cela, j'ai passé un an et demi au collège Saint-Lawrence .

La sénatrice Omidvar : Donc, environ deux ans en tout. L'entreprise a investi dans votre formation de quatre mois, mais elle n'a pas pu répondre à votre demande, qui était tout à fait raisonnable.

Mme Ballard : Oui.

La sénatrice Omidvar : Je me pose des questions à ce sujet. J'aimerais savoir si les consultations que vous proposez permettraient d'examiner le rôle des employeurs en vue de s'adapter aux besoins des femmes enceintes qui font un travail dangereux.

M. Gerretsen : Tout à fait. Il faut que cela fasse partie de la discussion. Je ne crois pas qu'on puisse tout simplement adopter une loi et l'imposer aux entreprises et aux employeurs. Il faut que les employeurs prennent part à la discussion. L'employeur est tenu — dans la mesure du possible — de réaffecter la personne à d'autres tâches pendant la période de risque, afin qu'elle puisse continuer de travailler pour l'entreprise jusqu'à ce qu'elle puisse retrouver son poste.

I said earlier this particular company is a well-known and reputable firm in our community that has been there a very long time. They're socially conscious.

The owners of this company bring candidates in before an election to talk and encourage their employees to go out and vote. They're well regarded. They tried to do what they could, but they just didn't have anything to reassign Melodie to and that's how she ended up in her situation.

Senator Omidvar: Melodie, I'm assuming you received the child benefit.

Ms. Ballard: The child tax benefit? Yes.

Senator Omidvar: How much is that for you?

Ms. Ballard: I don't know the exact number. I qualify for the maximum amount of $640 or somewhere around there.

Senator Omidvar: When I add your Ontario Works and child benefit you are bumped over the EI limit. When you're working — I want to understand the financial bit of it. This government has gone to some great extent in putting money directly into the hands of children, I would say, through their parents.

Ms. Ballard: Right. My child tax benefit has remained the same since I had Ezra. As soon as he was born I applied for it. I qualified for the maximum amount immediately. It has stayed that way the entire time.

One of my arguments is if I was able to keep momentum in my career, eventually I would start qualifying for less, which would save government money. This is one of those side pieces and a consideration of cost.

Senator Omidvar: Thank you.

Senator Munson: Thank you, chair. Thank you very much for being here. What's your child's name?

Ms. Ballard: Ezra.

Senator Munson: We're talking here about the rights of the child under the UN Convention of the Rights of the Child. We were celebrating this National Child Day today in the Senate foyer, two weeks early. We were talking about those rights. Canada has ratified the UN Convention on the Rights of the Child but has not implemented many of them. One of the preambles to it is:

J'ai dit plus tôt que cette entreprise en particulier était bien connue et reconnue dans notre communauté; elle est en place depuis très longtemps et a une conscience sociale.

Avant les élections, les propriétaires de l'entreprise invitent les candidats à parler à leurs employés, pour les encourager à voter. Ils sont très bien vus. Ils ont fait ce qu'ils ont pu, mais ne pouvaient tout simplement pas affecter Melodie à un autre poste; c'est pourquoi elle s'est retrouvée dans cette situation.

La sénatrice Omidvar : Melodie, je suppose que vous avez reçu des prestations pour enfants.

Mme Ballard : La prestation fiscale pour enfants? Oui.

La sénatrice Omidvar : À combien d'argent avez-vous droit?

Mme Ballard : Je n'ai pas le montant exact. J'ai droit au montant maximal de 640 $ ou quelque chose comme cela.

La sénatrice Omidvar : Lorsque j'additionne vos prestations d'Ontario au travail à la prestation pour enfants, je constate que vous dépassez la limite de l'assurance-emploi. Lorsque vous travaillez... Je veux comprendre le volet financier. Le gouvernement a pris d'importantes mesures pour donner de l'argent directement aux enfants, je dirais, par l'entremise de leurs parents.

Mme Ballard : Oui. Ma prestation pour enfants est demeurée la même depuis que j'ai eu Ezra. J'ai fait la demande dès sa naissance. J'avais droit au montant maximal immédiatement. C'est demeuré ainsi depuis.

Ce que je dis, c'est que si j'avais pu continuer d'avancer dans ma carrière, j'aurais fini par avoir droit à moins de prestations, ce qui permettrait au gouvernement d'économiser. C'est l'un des éléments secondaires dont il faut tenir compte en ce qui a trait aux coûts.

La sénatrice Omidvar : Merci.

Le sénateur Munson : Merci, madame la présidente. Merci de votre présence, madame. Quel est le nom de votre enfant?

Mme Ballard : Ezra.

Le sénateur Munson : Nous parlons des droits des enfants en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Nous avons célébré la Journée nationale de l'enfant dans le foyer du Sénat deux semaines à l'avance. Nous parlions de ces droits. Le Canada a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, mais n'a pas mis en œuvre tous les préambules. L'un d'entre eux dit :

> Recognizing that the child, for the full and harmonious development of his or her personality, should grow up in a family environment, in an atmosphere of happiness, love and understanding . . . .

What has happened in some cases is of state barriers, maybe unintended state barriers. This is one of them. We have to take a look at this convention because it's Ezra's right to have what we're talking about in all of these articles. I think the rights of the child is an important thing to put on the table.

How many women in this country do you think are in your situation? Hundreds, thousands or tens of thousands who are facing this vacuum or gap, as it is called, in terms of what I would think of as the child's rights?

Ms. Ballard: That's a good question. As far as I know, we don't have statistics. I don't know if it's countable right now.

Senator Munson: It should be.

Mr. Gerretsen: Even if we did know the exact number, we wouldn't know of the women who wanted to pursue their passion but didn't because they chose another job that they thought better aligned with another desire, which was to have a family.

Even though we might be able to quantify the number in Melodie's position, we wouldn't necessarily be able to quantity the number who could have been had they had the opportunity to pursue what they wanted to do.

Senator Munson: I once sat in the national caucus. There are a lot of pressures inside. I understand private members' bills; we have all had them here and I have had one that has become law. There are smart people in government and good bureaucrats in the public service who are trying to do good things. Why wouldn't the government, with this unique idea you have, just grab it for itself and say, "Minister, here, I've got a great idea, jump on this?" This is a no-brainer in the sense of caring for the child, mother, and family.

Mr. Gerretsen: That's a good question. I don't know if I'm the best person to answer. My answer would be anecdotal at best. You have heard me refer to this bill in its current form. When it was originally introduced it had provisions in it to amend the Employment Insurance Act as a starting place to give more of the post-birth maternity part of the EI to a woman in a certain hazardous job prior to giving birth.

While this was working its way through the house, the government, perhaps, saw the bill and said, "Hey, this is a great idea," and ended up putting that into one of its budgets. When it got to the HUMA Committee, they removed that part because it

> Reconnaissant que l'enfant, pour l'épanouissement harmonieux de sa personnalité, doit grandir dans le milieu familial, dans un climat de bonheur, d'amour et de compréhension [...]

Dans certains cas, l'État dresse certains obstacles, qui sont peut-être non intentionnels. C'est l'un d'entre eux. Nous devons examiner la convention parce qu'Ezra a le droit à ce dont on parle dans tous les articles. Je crois que les droits des enfants sont importants et doivent être mis de l'avant.

Combien de femmes au pays vivent la même situation que vous, à votre avis? Des centaines, des milliers ou des dizaines de milliers de femmes qui font face à ce vide ou à cette lacune en matière de droit des enfants.

Mme Ballard : C'est une bonne question. À ce que je sache, nous n'avons pas de statistiques. Je ne sais pas si ces données sont quantifiables.

Le sénateur Munson : C'est ce qu'il faudrait.

M. Gerretsen : Même si nous avions les chiffres exacts, nous ne saurions pas combien de femmes souhaitaient réaliser leur passion, mais ne l'ont pas fait parce qu'elles ont choisi un autre emploi qui s'harmoniserait mieux à un autre souhait : celui de fonder une famille.

Même si nous pouvions connaître le nombre de personnes qui sont dans la même situation que Melodie, nous ne pourrions pas nécessairement savoir combien d'entre elles auraient pu avancer sur le plan professionnel comme elles l'auraient souhaité.

Le sénateur Munson : J'ai déjà siégé au caucus national. Il y a de nombreuses pressions à l'interne. Je comprends les projets de loi d'initiative parlementaire; nous en avons tous présenté, et l'un des miens a été adopté. Il y a des gens intelligents au gouvernement et de bons bureaucrates dans la fonction publique qui essaient de bien faire les choses. Pourquoi le gouvernement ne présenterait-il pas votre idée au ministre? Cela me semble évident, pour le bien des enfants, des mères et des familles.

M. Gerretsen : C'est une bonne question. Je ne sais pas si je suis le mieux placé pour y répondre. Ma réponse serait tout au mieux anecdotique. J'ai fait référence au projet de loi selon sa forme actuelle. Lorsqu'il a été présenté pour la première fois, il contenait des dispositions visant à modifier la Loi sur l'assurance-emploi, à titre de point de départ pour accorder aux femmes qui occupent un emploi dangereux des prestations de l'assurance-emploi avant la naissance, alors qu'elles sont habituellement versées après la naissance de l'enfant.

Alors que le projet de loi faisait son chemin à la Chambre, le gouvernement a trouvé qu'il s'agissait d'une bonne idée et a ajouté cela à l'un de ses budgets. Lorsque le projet de loi a été présenté au comité des ressources humaines, il a supprimé cette

was redundant at that point. The government had introduced it in budget legislation. I would like to think it was because of Melodie's story that the government picked up on that, but no one confirmed that to me.

Senator Munson: If there is something that is working in the province of Quebec, why wouldn't the government of this country embrace that model if it's working there? Sometimes we live in silos in this country. We talk about these provincial jurisdictions. On the rights of the child, we can't implement things because it is provincial. There are no borders when it comes to children. Sometimes I just don't get it. I've been around for a little while.

Mr. Gerretsen: I'm a member from Ontario. I'm proud of the province I come from and I have the honour of representing a small portion of it.

I'm also a realist. In my opinion, Quebec does a much better job at recognizing the fact society plays a role in the development of children. I think the rest of the country can look to Quebec as an example of this.

There will be those who say, "Well, this costs more" or other reasons why it won't work in Ontario. This is why we have a great opportunity for the federal government to the set a national standard that the provinces can look to as a benchmark.

Senator Munson: Let's do it for Ezra.

Mr. Gerretsen: Let's do it for Ezra.

Senator Dasko: Thank you for coming today and talking about this issue.

I'm still a little confused about the Employment Insurance piece. To me, just following from what Senator Munson said, it would be to be an absolutely natural fit with the EI program, the paternal leave program. Explain to me why it isn't there. Did you go there and say, "I have this great idea," and they said, "Get lost"? Am I just dreaming this up?

Mr. Gerretsen: The reality of the situation is — and you heard it in Melodie's intervention — it just doesn't exist. When Melodie said to her employer, "I can't continue working here because my doctor told me I shouldn't," and then she went back to Employment Insurance, they said they would give her an exemption and put her on sick leave. That was EI's answer to this. We will put you on sick leave. Melodie wasn't sick. She was pregnant.

Senator Dasko: I'm talking about the parental leave component of EI. That kicks in. You can get into that program before —

Mr. Gerretsen: Maternal is currently before.

partie, parce qu'elle était devenue redondante. Le gouvernement l'avait intégrée à la Loi d'exécution du budget. J'aimerais croire que c'est grâce à l'histoire de Melodie, mais personne ne me l'a confirmé.

Le sénateur Munson : Si le modèle du Québec fonctionne, pourquoi le gouvernement fédéral ne l'utiliserait-il pas? Parfois, nous vivons en cloisons. Nous parlons des administrations provinciales. En ce qui a trait aux droits de l'enfant, nous ne pouvons rien mettre en œuvre, parce que cela relève des provinces. Il n'y a pas de frontières lorsqu'on parle des enfants. Je ne comprends pas, parfois. Pourtant, je suis ici depuis un bon moment.

M. Gerretsen : Je suis un député de l'Ontario. Je suis fier de ma province et d'avoir l'honneur d'en représenter une petite partie.

Je suis aussi réaliste. À mon avis, le Québec réussit beaucoup mieux à reconnaître le rôle de la société dans le développement des enfants. Je crois que le reste du pays peut prendre exemple sur le Québec à cet égard.

Certains diront que cela coûte plus cher ou donneront d'autres raisons pour lesquelles cela ne pourrait pas fonctionner en Ontario. C'est pourquoi nous avons l'occasion d'établir une norme nationale, dont les provinces pourront se servir à titre de référence.

Le sénateur Munson : Faisons-le pour Ezra.

M. Gerretsen : Faisons-le pour Ezra.

La sénatrice Dasko : Nous vous remercions d'être ici aujourd'hui pour aborder ce sujet.

Je ne comprends pas encore tout à fait le volet sur l'assurance-emploi. À mon avis, et selon ce qu'a dit le sénateur Munson, le congé de paternité devrait être associé au programme d'assurance-emploi; ce serait naturel. Expliquez-moi pourquoi il ne s'y trouve pas. Est-ce que vous avez présenté cette idée et elle a été refusée? Est-ce que je me trompe?

M. Gerretsen : La réalité — et vous avez entendu l'intervention de Melodie —, c'est que cela n'existe tout simplement pas. Melodie a dit à son employeur qu'elle ne pouvait plus travailler pour lui, selon les recommandations de son médecin. Lorsqu'elle a fait une demande à l'assurance-emploi, on lui a dit qu'elle aurait droit à un congé de maladie, puisqu'elle était visée par une exception. C'est ce qu'on lui a répondu. Mais Melodie n'était pas malade. Elle était enceinte.

La sénatrice Dasko : Je parle du congé parental de l'assurance-emploi. C'est ce qui entre en jeu. Vous pouvez profiter du programme avant...

M. Gerretsen : Le congé de maternité est en premier.

Senator Dasko: And parental is after. You can get it into it before the birth.

Mr. Gerretsen: You get 15 weeks of maternity, of which you can take at your option, 12 weeks before the birth.

Senator Dasko: Right. You're saying the 12 weeks is not enough.

Mr. Gerretsen: No, because Melodie was told at —

Ms. Ballard: I was still left with a one-month gap.

Mr. Gerretsen: That is also assuming you took 15 weeks of sick leave.

Ms. Ballard: I would have had all that deducted from parental leave.

Mr. Gerretsen: Right. It is then deducted from the parental leave.

Senator Dasko: Can't they tweak this program to say here's this situation with these women who are pregnant?

Mr. Gerretsen: Exactly. That is what I want to do.

Senator Dasko: That's what you want to do. I thought you wanted to do an inquiry.

Mr. Gerretsen: The ultimate end goal of this is saying, "How do we modernize the Employment Insurance program, if that's the vehicle it happens under to do this?" How do we work with our provinces to make a joint model, like what we've seen in Quebec, work in scenarios like this? I have been very reluctant to offer the exact answer. I think this has to come from a national discussion and looking at best practices throughout the world.

I think the solution lies somewhere in what you just said, senator. I also believe we need to allow the discussion to happen so solutions can come forward through proper channels.

Senator Dasko: You've got a process, but you already have the answer.

Mr. Gerretsen: I think I do. But to answer —

Senator Dasko: To flesh out what you're saying.

Mr. Gerretsen: To answer the first question I had on this, I can't propose what you're suggesting anyway because this is a private member's bill. That would invoke spending more money. It's outside the purview of what I, as a private member, am allowed to present as legislation. This was the only way I could go about taking Melodie's story and say to the government, develop a national strategy on this, report back and then we can talk about how to implement that.

La sénatrice Dasko : Et le congé parental vient après. Vous pouvez en bénéficier avant la naissance.

M. Gerretsen : Vous pouvez obtenir 15 semaines de congé de maternité, que vous pouvez utiliser 12 semaines avant la naissance.

La sénatrice Dasko : D'accord. Vous dites que 12 semaines ne suffisent pas.

M. Gerretsen : Non, parce qu'on a dit à Melodie...

Mme Ballard : Il me restait quand même un mois à combler.

M. Gerretsen : Et c'est si l'on tient compte des 15 semaines de congé de maladie que vous avez prises.

Mme Ballard : Tout cela était déduit de mon congé parental.

M. Gerretsen : Oui. C'est déduit du congé parental.

La sénatrice Dasko : Est-ce qu'on ne peut pas modifier le programme pour aborder ce genre de situation?

M. Gerretsen : Oui. C'est ce que je veux faire.

La sénatrice Dasko : C'est ce que vous voulez faire. Je croyais que vous vouliez une enquête.

M. Gerretsen : Le but ultime est de trouver une façon de moderniser le régime d'assurance-emploi, si c'est le moyen utilisé. Comment peut-on travailler avec les provinces pour que le modèle conjoint — comme celui du Québec — fonctionne dans des cas comme celui-ci? J'hésite beaucoup à donner une réponse exacte. Je crois qu'il faut une discussion nationale à ce sujet et examiner les pratiques exemplaires de partout dans le monde.

Je crois que la solution réside dans ce que vous avez dit, madame la sénatrice. Je crois aussi qu'il faut tenir une discussion pour que les solutions passent par les canaux appropriés.

La sénatrice Dasko : Vous avez un processus, mais vous avez déjà la réponse.

M. Gerretsen : Je crois que oui. Mais pour répondre...

La sénatrice Dasko : Pour étoffer ce que vous dites.

M. Gerretsen : Pour répondre à la première question, je ne peux pas proposer ce que vous suggérez, parce qu'il s'agit d'un projet de loi d'initiative parlementaire. Il faudrait dépenser plus d'argent et c'est au-delà de ce que je peux présenter dans une mesure législative. C'était la seule façon dont je pouvais parler de l'histoire de Melodie pour demander au gouvernement d'élaborer une stratégie nationale, dont nous pourrons ensuite discuter en vue de la mettre en œuvre.

Senator Dasko: I am sure there are all kinds of ways to skin the cat. You have one that seems to be a good idea.

The other idea is a panel. For example, this government has launched a panel inquiry into pharmacare. They have a panel of people who are experts in the field and they're consulting and so on. Another way to do this is to set up an inquiry, a panel, whether it be high medium or low profile. They could do it that way. Was that not —

Mr. Gerretsen: That is a way it could be done. During the process of creating this legislation, there was a lot of back and forth with the Library of Parliament and the opinions that were given based on what would constitute spending money and what would not. In the pharmacare panel, I believe individuals on that panel are paid. That would trigger spending money and are we now outside the scope of what I'm allowed to present? It would be absolutely phenomenal if something like that happened.

Senator Dasko: That would be outside your scope but not outside the scope of the government. They could do that.

Mr. Gerretsen: Correct.

Senator Dasko: Why would they not have decided to go the expert panel route?

Mr. Gerretsen: It's a question I can't answer. I can't answer on behalf of the government.

The Chair: Thank you, Senator Dasko. We are running out of time for this meeting. I want to thank you both, Mr. Gerretsen and Ms. Ballard, for being here. This has been very valuable. This is our first meeting for Bill C-243. We will be continuing tomorrow. We really value what you brought to this reflection and work for us.

[*Translation*]

Thank you very much.

(The committee adjourned.)

La sénatrice Dasko : Je suis certaine qu'il y a bien des façons de faire les choses. Vous semblez avoir une bonne idée.

L'autre idée serait d'avoir un groupe d'experts. Par exemple, le gouvernement a lancé une enquête sur le régime d'assurance-médicaments. Il a mis sur pied un groupe d'experts, qu'il consulte. On pourrait créer un groupe d'experts de haut, de moyen ou de faible niveau. N'est-ce pas...

M. Gerretsen : Ce serait une façon de faire. Au cours du processus de création de la loi, on a beaucoup échangé avec la Bibliothèque du Parlement au sujet de ce qui constituerait une dépense ou non. Je crois que les membres du groupe d'experts sur le régime d'assurance-médicaments sont payés. Ainsi, on dépenserait de l'argent; est-ce qu'on irait au-delà de ce que j'ai le droit de présenter? Ce serait extraordinaire si une telle chose pouvait se produire.

La sénatrice Dasko : Ce serait au-delà de votre portée, mais pas de celle du gouvernement. Il peut faire cela.

M. Gerretsen : C'est exact.

La sénatrice Dasko : Pourquoi ne voudrait-il pas créer un groupe d'experts?

M. Gerretsen : Je ne peux pas répondre à cette question. Je ne peux pas parler au nom du gouvernement.

La présidente : Merci, sénatrice Dasko. Nous n'avons plus beaucoup de temps. Je tenais à vous remercier tous les deux, monsieur Gerretsen et madame Ballard, pour votre présence. Votre témoignage nous a été très utile. C'est notre première réunion au sujet du projet de loi C-243; nous poursuivrons les travaux demain. Nous vous sommes très reconnaissants pour la valeur que vous ajoutez à notre réflexion et à notre travail.

[*Français*]

Je vous remercie beaucoup.

(La séance est levée.)

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, November 8, 2018

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology, to which was referred Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy, met this day at 10:32 a.m. to give consideration to the bill.

Senator Chantal Petitclerc (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good morning, everyone. Welcome to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

[*Translation*]

I'm Senator Chantal Petitclerc from Quebec. I'm pleased to be chairing this meeting.

[*English*]

Before we begin I would like to ask my colleagues to introduce themselves.

Senator Seidman: Good morning. Judith Seidman, Quebec, and deputy chair of the committee.

[*Translation*]

Senator Poirier: Rose-May Poirier from Saint-Louis-de-Kent, New Brunswick.

[*English*]

Senator Ravalia: Mohamed Ravalia, Newfoundland and Labrador.

[*Translation*]

Senator Mégie: Marie-Françoise Mégie from Quebec.

Senator Munson: Jim Munson from Ontario. I live in Ottawa, Ontario, Canada.

[*English*]

Senator Dasko: Donna Dasko, Ontario

[*Translation*]

The Chair: Thank you.

Today we're continuing our study of Bill C-243, An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 8 novembre 2018

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, auquel a été renvoyé le projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité, se réunit aujourd'hui à 10 h 32 pour étudier le projet de loi.

La sénatrice Chantal Petitclerc (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Bonjour à tous. Bienvenue à la réunion du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

[*Français*]

Mon nom est Chantal Petitclerc, sénatrice du Québec, et j'ai le plaisir de présider cette réunion.

[*Traduction*]

Avant de commencer, je demanderais à mes collègues de bien vouloir se présenter.

La sénatrice Seidman : Bonjour. Judith Seidman, du Québec, vice-présidente du comité.

[*Français*]

La sénatrice Poirier : Rose-May Poirier, de Saint-Louis-de-Kent, au Nouveau-Brunswick.

[*Traduction*]

Le sénateur Ravalia : Mohamed Ravalia, Terre-Neuve-et-Labrador.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Marie-Françoise Mégie, du Québec.

Le sénateur Munson : Jim Munson, de l'Ontario. J'habite à Ottawa, en Ontario, au Canada.

[*Traduction*]

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

[*Français*]

La présidente : Merci beaucoup.

Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité.

[*English*]

I would now like to introduce our witnesses.

[*Translation*]

Thank you for joining us this morning.

[*English*]

On our first panel, from the National Council of Women of Canada, we have Sheila Pepper, Vice President, Social Development.

[*Translation*]

We're also joined by Roch Lafrance, the secretary general of the Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades.

[*English*]

Welcome. We will begin with Mr. Lafrance. I remind you of seven minutes for your opening remarks.

[*Translation*]

Roch Lafrance, Secretary General, Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades: First, thank you for inviting us to participate in this consultation. We want to point out that we support the adoption of Bill C-243 as it stands. We have some information to share. However, we're satisfied with the bill as it stands, following the amendments made by the House of Commons, in particular the removal of clauses 6 and 7 of the original bill. I'll discuss the issue of clauses 6 and 7 a little later.

We're not sure that the title indicates exactly what the bill contains. However, we understand that the bill's main purpose is to conduct a consultation to establish a pan-Canadian preventive withdrawal program for pregnant workers.

We won't comment on the title, but we think that it should be more consistent with the purpose of the legislation. However, we consider this a minor detail.

We agree that this consultation, which is included in the bill and described in clause 3, should be held. However, we want to point out that, as indicated in the bill, the provincial jurisdictions must be respected. This brief comment shows that we believe that the ability to access a preventive withdrawal program for pregnant workers, such as the one in Quebec, would be a major step forward for working women in Canada.

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant présenter nos témoins.

[*Français*]

Merci beaucoup d'être avec nous ce matin.

[*Traduction*]

Dans notre premier groupe, nous accueillons Sheila Pepper, vice-présidente, Développement social, au Conseil national des femmes du Canada.

[*Français*]

Nous recevons également, de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades, M. Roch Lafrance, secrétaire général.

[*Traduction*]

Bienvenue. Nous entendrons d'abord M. Lafrance. Je vous rappelle que vous avez sept minutes pour prononcer vos remarques liminaires.

[*Français*]

Roch Lafrance, secrétaire général, Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades : Dans un premier temps, nous vous remercions de nous avoir invités à participer à cette consultation. Nous tenons à souligner, en ce qui concerne le projet de loi C-243, que nous sommes favorables à son adoption tel qu'il est. Nous avons quelques détails à vous présenter, mais nous sommes satisfaits du projet de loi tel qu'il est actuellement, soit à la suite des amendements qui ont été apportés par la Chambre des communes, et notamment de la disparition des articles 6 et 7 du projet de loi original. Je reviendrai un peu plus tard sur la question des articles 6 et 7.

Malgré son titre — parce que nous ne sommes pas certains qu'il soit exactement ce que l'on retrouve dans le projet de loi —, nous comprenons que l'objectif premier du projet de loi est de mener une consultation visant la mise sur pied d'un programme pancanadien de retrait préventif pour les travailleuses enceintes.

Nous ne ferons pas de commentaires sur le titre, mais nous préférerions qu'il soit plus conforme à l'objectif de la loi. Cependant, pour nous, c'est un détail.

Nous sommes d'accord sur la tenue de cette consultation, qui est prévue par le projet de loi et décrite à l'article 3. Nous soulignons qu'il serait toutefois important — comme on l'indique dans le projet de loi — de respecter les champs de compétence des provinces. Ce petit commentaire montre que nous croyons que ce serait un grand pas en avant pour les travailleuses canadiennes d'avoir accès, comme au Québec, à un programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte.

Quebec has had this type of program since 1981. The right to preventive withdrawal for pregnant or breastfeeding workers is set out in the Act respecting occupational health and safety. This was an important step forward for women at the time. In particular, it helped end the terrible trade-off that women were forced to make when they were pregnant. They needed to earn a salary to support their families, but they risked losing their babies or mortgaging the health of their unborn children when their working conditions were dangerous.

We want to emphasize that, in addition to the fact that we granted the right to preventive withdrawal, the program was a major step forward for public health in Quebec. Obviously, this has helped to protect working women. However, given the need to document the working conditions of women, this has also helped to dispel the myth that women's work is less dangerous than men's work, a belief that still exists today. The studies showed us that the women's work was just as dangerous.

This has also prevented many of the work-related injuries sustained by women. The experience has been mainly positive and has led us to believe that the public interest would be better served if working women in Canada had access to a program with the same objectives. As a result, we think that the bill should be adopted in its current form.

However, we want to draw your attention to the wording of the first paragraph of clause 3 and its paragraph (b). The text specifically refers only to the pregnancy period. We think that the breastfeeding period should also be included, as is the case in Quebec.

As mentioned earlier, we want to revisit the matter of employment insurance, or EI, having seen that witnesses were invited to appear on that very issue. We were very glad that those provisions were taken out of the original bill, and we want to tell you why the House of Commons made the right decision in removing them.

It's important to understand that a pregnant worker's right to preventive withdrawal is not the same as the right to maternity leave, but that's more or less how it was treated in the original bill. Preventive withdrawal is meant to address unsafe working conditions that pose a risk to a worker's pregnancy, not the pregnancy itself.

That is why Quebec's system, like other such regimes around the world, first requires that efforts be made to modify the working conditions or reassign the worker to a position that does not endanger her health, before she is permitted to stop working. The basic principle is to modify unhealthy or hazardous working conditions, not to grant the worker leave.

Le Québec possède déjà un tel programme depuis 1981, et ce droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite est prévu dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Cela a été un avancement important pour les femmes à l'époque. Il a notamment permis de mettre fin au terrible arbitrage que les femmes devaient faire lorsqu'elles étaient enceintes, entre, d'une part, la nécessité de gagner un salaire pour faire vivre leur famille et, d'autre part, prendre le risque de perdre leur bébé ou d'hypothéquer la santé de leur enfant à naître lorsque leurs conditions de travail présentaient un danger.

Nous insistons sur le fait que ce programme, à part le fait que nous avons accordé ce retrait préventif, a été une très grande avancée en matière de santé publique au Québec. Évidemment, cela a contribué à protéger les travailleuses, mais cela a aussi permis, à cause de la nécessité de documenter les conditions de travail des femmes, de faire reculer le mythe que le travail des femmes est moins dangereux que celui des hommes, croyance qui persiste encore aujourd'hui. Les études nous ont démontré que le travail des femmes était tout aussi dangereux.

Cela a également permis de prévenir de nombreuses lésions professionnelles que les femmes subissaient. Cette expérience est largement positive et nous incite à penser que l'intérêt public serait mieux servi si les travailleuses canadiennes avaient accès à un programme visant les mêmes objectifs. C'est pourquoi nous trouvons souhaitable que le projet de loi soit adopté dans l'état dans lequel il est actuellement.

Nous attirons cependant votre attention sur le libellé du premier paragraphe de l'article 3 ainsi que sur son alinéa b). Le texte ne vise explicitement que les femmes pendant leur grossesse. Nous pensons qu'il serait préférable d'inclure également la période de l'allaitement, comme cela existe au Québec.

Comme nous l'avons dit lors de l'introduction, nous désirons revenir sur la question de l'assurance-emploi parce que nous avons vu que des gens sont invités à comparaître pour discuter de cette question. Cela a disparu du projet de loi original. Nous en sommes très contents, et nous voulons vous dire pourquoi nous pensons que la Chambre des communes a pris une bonne décision en retirant ces dispositions.

Il faut comprendre que le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte n'est pas un congé de maternité. Il était traité un peu comme tel dans le projet de loi original. Dans le cas d'un retrait préventif, ce sont les conditions de travail dangereuses pour la grossesse qui sont en cause, et non la grossesse elle-même.

C'est pourquoi, dans le régime québécois — comme dans d'autres régimes dans le monde —, avant d'accorder un congé, nous tentons d'abord de modifier les conditions de travail ou de réaffecter la travailleuse à un emploi qui ne l'expose pas à un danger. Le principe de base n'est pas d'accorder un congé, mais de modifier des conditions de travail malsaines ou dangereuses.

We do not think the employment insurance regime is the right vehicle for this program because it already includes maternity benefits and these are two separate issues. The program we are talking about deals with working conditions, as opposed to maternity leave, so we don't think the current EI system has the resources or expertise required to administer the program. What's more, program administration has to incorporate a sizable medical component, and the EI system does not have the appropriate personnel to manage that, in our view.

Second, we don't see why it's necessary to set out, in legislation, the time period for a preventive withdrawal, as clauses 6 and 7 of the initial bill did, granting a worker access to preventive withdrawal at the end of the pregnancy. Take, for example, a woman who works in a daycare where there is an outbreak of the chicken pox or measles. Clearly, the worker will not wait until the end of her pregnancy to stop working at the daycare. That's why we believe preventive withdrawal should be available in cases where the working conditions pose a risk to the worker's health. We can share other examples with you during the discussion.

It should be noted that, in Quebec, 94 per cent of preventive withdrawals are granted before the 23rd week of pregnancy. Making preventive withdrawal available only at the end of a worker's pregnancy will be of no benefit. Furthermore, certain EI provisions would penalize pregnant workers who apply for preventive withdrawal. The EI system compensates workers at a rate of 55 per cent of their earnings, whereas Quebec's regime compensates them at 90 per cent of their earnings, without the waiting period. Also, the employer and the worker continue making contributions to the employer's pension fund, which is not the case when the worker receives EI benefits.

It is important to understand that, if the worker applied for preventive withdrawal under the EI system, she would limit her ability to claim regular or special benefits in the future, after her pregnancy.

In conclusion, we welcome the proposal to conduct Canada-wide consultations on the right of pregnant workers to access preventive withdrawal, and we recommend that the consultation also address the issue of nursing mothers. Lastly, we advise against reintroducing into Bill C-243 clauses 6 and 7 of the original bill, which sought to amend the Employment Insurance Act. Thank you very much.

The Chair: Thank you, Mr. Lafrance.

[*English*]

Now, Ms. Pepper, your opening remarks.

À notre avis, le régime d'assurance-emploi n'est pas le bon véhicule pour ce programme, puisqu'il existe déjà un programme de congé de maternité géré par l'assurance-emploi et que ce sont deux questions distinctes. Nous parlons plutôt ici de conditions de travail que de congé de maternité, et nous ne pensons pas que le régime d'assurance-emploi actuel possède les ressources et l'expertise nécessaires pour gérer un tel programme. De plus, un important fonctionnement de nature médicale reste à envisager, et nous croyons que le régime d'assurance-emploi n'aurait pas le personnel nécessaire pour gérer tout cela.

Deuxièmement, nous ne voyons pas l'utilité de fixer dans une loi le moment d'un retrait préventif, comme c'était le cas avec les articles 6 et 7 de l'ancien projet de loi, où l'on accordait ce retrait préventif en fin de grossesse. Prenons l'exemple d'une femme qui travaille dans une garderie où il y a une épidémie de varicelle ou de rougeole qui se déclare. Évidemment, la travailleuse n'attendrait pas la fin de sa grossesse pour être retirée du lieu de travail. C'est pourquoi nous croyons que le retrait préventif doit être accessible dans le cas où les conditions de travail deviennent dangereuses. Nous vous donnerons d'autres exemples lors de nos discussions.

Il faut savoir que, au Québec, 94 p. 100 des retraits préventifs sont accordés avant la 23e semaine de grossesse. Le fait de bénéficier d'un retrait préventif seulement à la fin de la grossesse n'apporterait pas grand-chose. Par ailleurs, le régime d'assurance-emploi contient certaines dispositions qui, à notre avis, pénaliseraient les travailleuses enceintes qui demanderaient un retrait préventif. D'abord, au niveau du revenu, on parle de 55 p. 100 du salaire, alors qu'au Québec le régime compense à 90 p. 100 du salaire et il n'y a pas de période de carence. De plus, l'employeur et la travailleuse continuent de contribuer au fonds de retraite chez l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsque la personne reçoit des prestations d'assurance-emploi.

Il faut comprendre que, si la travailleuse faisait une demande de retrait préventif dans le cadre du régime d'assurance-emploi, elle hypothéquerait son droit à des prestations futures régulières ou spéciales plus tard, après sa grossesse.

En conclusion, nous accueillons favorablement le projet de mener une consultation pancanadienne sur le droit au retrait préventif des travailleuses enceintes. De plus, nous suggérons que cette consultation porte également sur la question de l'allaitement. Enfin, nous recommandons de ne pas réintégrer dans le projet de loi C-243 les articles 6 et 7 du projet de loi original, qui visaient à modifier la Loi sur l'assurance-emploi. Merci beaucoup.

La présidente : Merci beaucoup, monsieur Lafrance.

[*Traduction*]

Nous entendrons maintenant les remarques liminaires de Mme Pepper.

Sheila Pepper, Vice President, Social Development, National Council of Women of Canada: I thought the questions would be next.

The Chair: No, we will hear from both of you. Then, if you are fine with that, we will ask questions.

Ms. Pepper: That is fine. No problem at all.

As you probably know from your research, the National Council of Women of Canada, has been an advocacy organization of Canadian national federates from many womens', families' and communities' associations founded by Lady Aberdeen in 1893. We work with these organizations and governments at all levels to improve conditions for all of these groups.

Each year, we have brought to your government many well-researched — and considered by all councils — resolutions, policy papers, letters and petitions on many current issues facing our citizens.

Our local and provincial councils across Canada contribute to presentations such as this, speaking from our policies of almost the last 40 years on aspects of this subject of maternity assistance. Examples are midwifery services in Canada, policy on reproductive rights, amendments to the national Employment Insurance Act and maternity benefits protecting pregnant women in the workplace, and women in precarious employment.

We are pleased to have been asked to present to this Senate committee. We are impressed with the thorough study and consideration you have given this issue already to protect and help women in many different workplaces to safely continue their pregnancies to birth, and beyond, for healthy babies and to the toddler stage.

We wish to point out, however, that some flexibility needs to be included for the timing, type and extent of the maternity assistance program. We understand you have extended the assistance timing before and after birth, considered adoption and surrogacy, but the Employment Insurance program is limited for those in part-time, contract and self-employed jobs, which many women near poverty have and are experiencing.

Some women have various difficulties during pregnancy and childbirth which may not be recognized in the EI system, such as some long-term recoveries from trauma during the birth and having considerable caregiver help outside the family or those

Sheila Pepper, vice-présidente, Développement social, Conseil national des femmes du Canada : Je pensais que vous passeriez tout de suite aux questions.

La présidente : Non, nous allons d'abord entendre vos témoignages à tous les deux. Ensuite, si cela vous convient, nous vous poserons des questions.

Mme Pepper : C'est bien. Cela me va tout à fait.

Comme vous l'avez probablement vu dans vos recherches, le Conseil national des femmes du Canada est un organisme de défense des intérêts d'une fédération nationale canadienne formée de nombreuses associations de défense des femmes, des familles et des collectivités fondé par Lady Aberdeen en 1893. Nous travaillons avec ces organisations et tous les ordres de gouvernement à améliorer les conditions de l'ensemble de ces groupes.

Chaque année, nous présentons à votre gouvernement des résolutions, des documents de politique, des lettres et des pétitions bien étayés — et étudiés par tous les conseils — sur nombre de questions d'actualité auxquelles nos citoyens sont confrontés.

Nos conseils locaux et provinciaux au Canada contribuent à des présentations comme celle que je suis en train de faire concernant nos politiques des 40 dernières années ou presque sur des aspects de la question de l'aide à la maternité. On pense par exemple aux services de sages-femmes au Canada, à la politique en matière de droits liés à la procréation, aux modifications à la Loi sur l'assurance-emploi nationale et aux prestations de maternité qui protègent les femmes enceintes au travail, et les femmes dans les emplois précaires.

Nous sommes ravis qu'on nous ait demandé de témoigner devant ce comité sénatorial. Nous sommes impressionnés par l'étude et l'attention rigoureuses que vous avez déjà consacrées à cette question pour protéger et aider les femmes dans bien des milieux de travail différents afin qu'elles mènent leurs grossesses à terme de façon sécuritaire et qu'elles restent en sécurité par la suite afin d'avoir des bébés et des tout-petits en santé.

Nous souhaitons vous faire remarquer, cependant, qu'il faut assouplir la durée, la nature et la portée du programme d'aide à la maternité. Nous croyons comprendre que vous avez prolongé la durée de l'aide pour qu'elle couvre la période qui précède et suit la naissance, que vous avez tenu compte de l'adoption et de la maternité de substitution, mais le Programme de l'assurance-emploi est limité pour les personnes qui travaillent à temps partiel, à contrat et à leur compte, ce qui est le cas de bien des femmes qui vivent près du seuil de la pauvreté.

Le régime d'assurance-emploi pourrait ne pas reconnaître diverses difficultés que les femmes éprouvent durant la grossesse et à l'accouchement, comme le rétablissement à long terme après avoir vécu des traumatismes pendant l'accouchement et le besoin

with no friends or family to help. Others, such as those who experience stillbirth or miscarriage still must be supported for some time before returning to work. They qualify on the “before birth” time but not after.

Many obstetricians have firm guidelines they must follow. I believe midwives are more flexible and can find many non-medical solutions in various exceptional birth situations. These, however, may not be recognized by the Employment Insurance system for approval. In vitro fertilization may also have other complications to be considered in a more flexible system of support. Thus we must “think outside the box” when making firm conditions on the allowable support before and after birth.

Several life-threatening illnesses may complicate the situation such as fetal alcohol syndrome and HIV/AIDS, both of which the national council have written policy in years past.

We urge you to consider other exceptional possibilities when you complete your recommendations on this vital program of support.

Our provincial home care systems vary across Canada, as you know. Some provide for more inclusive support before and after birth than others. As with provincial medical systems, the home care varies in its coverage for many maternal situations. Please consider in this legislation requiring the provinces to standardize the entire support system for their maternity assistance program.

Many of us know of our personal experiences of several decades ago, when the national maternity support system was considerably less accommodating. Choice is important when faced with various time frames of support before and after birth. We are glad to see these included.

We recall the studies nearly 40 years ago, and more recently too, on the different effects of smoking, drugs and alcohol on pregnant and nursing mothers, the short and long-term effects on the children and the extra supports they would need. You would probably know the results of many other studies, as do we all.

If we wish no new changes on the public purse, we need to consider many exceptions to the norm of support in this legislation for rural and Far North “problem” births and their

de faire appel à des soignants externes parce que les membres de la famille ne suffisent plus à la tâche ou qu’on n’a ni amis ni membres de la famille qui puissent aider. D’autres, comme celles qui vivent des mortinaissances ou des fausses couches, ont besoin de soutien pendant un certain temps avant de retourner au travail. Elles sont admissibles à des prestations « avant la naissance », mais pas après.

Nombre d’obstétriciens doivent suivent des lignes directrices fermes. Je crois que les sages-femmes ont plus de latitude et qu’elles peuvent trouver beaucoup de solutions non médicales dans diverses situations où les naissances sont exceptionnelles, solutions que pourrait, toutefois, ne pas approuver le régime d’assurance-emploi. La fécondation in vitro peut, elle aussi, entraîner d’autres complications dont il faut tenir compte dans un système de soutien assoupli. Nous devons donc chercher des solutions qui sortent de l’ordinaire lorsqu’on impose des conditions fermes au soutien autorisé avant et après la naissance.

Un certain nombre de maladies potentiellement mortelles pourraient compliquer la situation, comme le syndrome d’alcoolisation foetale et le VIH/sida, questions sur lesquelles le conseil national a rédigé des politiques par le passé.

Nous vous conseillons vivement de tenir compte d’autres possibilités exceptionnelles lorsque vous formulerez vos recommandations sur ce programme de soutien essentiel.

Comme vous le savez, nos régimes provinciaux de soins à domicile varient d’un endroit à l’autre au Canada. Certains permettent d’offrir un soutien plus inclusif que d’autres avant et après la naissance. Comme dans le cas des systèmes médicaux provinciaux, la couverture des soins à domicile varie grandement dans nombre de situations liées à la maternité. Dans la présente mesure législative, je vous prierais d’envisager d’exiger des provinces qu’elles normalisent l’ensemble du régime de soutien de leur programme d’aide à la maternité.

Nombre d’entre nous avons vécu nos propres expériences il y a quelques décennies, alors que le régime national d’aide à la maternité était considérablement moins convivial. Il est important d’avoir des choix lorsqu’on doit envisager de demander de l’aide pendant diverses périodes avant et après la naissance. Nous sommes ravis qu’on en tienne compte dans le projet de loi.

On se rappelle des études menées il y a près de 40 ans, et plus récemment aussi, sur les différents effets du tabac, de la drogue et de l’alcool sur les femmes enceintes ou qui allaitent, ainsi que sur les effets à court et à long terme sur les enfants et le soutien supplémentaire dont ils auraient besoin. Vous connaissez probablement les résultats de bien d’autres études, comme nous tous.

Si nous ne souhaitons pas engager d’autres dépenses publiques, nous devons tenir compte de nombreuses exceptions à la norme de soutien dans cette mesure législative pour les

additional unexpected costs of travel, accompanying medical support and accommodation for families in such circumstances.

Thank you for this opportunity of including our council, which has a long view and history of considering many various circumstances around this very important matter of maternity assistance and benefits.

The Chair: Thank you very much. Thank you to both our witnesses. We are ready to proceed with questions.

Before we start, I have a question.

[*Translation*]

I have a question for you, Mr. Lafrance. You mentioned the title. I don't want to put words in your mouth, but you seemed to suggest that it didn't accurately reflect the bill. That brings to mind something one of our colleagues, Senator Dupuis, said. She made the same point at second reading. She went as far as to say that either the bill should be changed or the title should. I'd like you to elaborate a bit on that, if you would.

Mr. Lafrance: The title of the bill is An Act respecting the development of a national maternity assistance program strategy, suggesting that it deals with maternity leave and a broad range of maternity-related measures. When you read the bill, however, it is clear, both from the preamble and clause 3, that it seeks to establish consultations on a preventive withdrawal program for pregnant workers.

No matter how you read it, the title doesn't match the bill. The title was chosen at a time when the idea was to extend the period of maternity leave provided for in the Employment Insurance Act. Although that's no longer the case, we don't see it as that big of a deal because a title is just a title. Anyone who reads the bill will understand that it is meant to address the issue of preventive withdrawal. It would nevertheless make sense to change the title and refer to a national preventive withdrawal program for pregnant and nursing workers, rather than a national maternity assistance program.

The Chair: Thank you for that clarification.

[*English*]

Senator Seidman: Thank you both for your presentations.

Mr. Lafrance, I want to ask you some questions. Quebec ought to be congratulated for taking a public health approach and for having developed preventive withdrawal into an occupational

naissances « à problème » en région rurale et dans le Grand Nord, et les coûts supplémentaires inattendus qu'elles génèrent pour les déplacements, le soutien médical d'accompagnement et l'hébergement des familles en pareilles circonstances.

Merci de l'occasion que vous avez donnée à notre conseil de prendre part à l'étude; au fil des ans, nous avons beaucoup examiné les diverses circonstances entourant cette question très importante de l'aide à la maternité et des prestations qui l'accompagnent.

La présidente : Merci beaucoup. Merci à nos deux témoins. Nous sommes prêts à passer aux questions.

Avant que nous commencions, j'ai une question.

[*Français*]

J'aurais une question pour vous, monsieur Lafrance. Vous avez mentionné le titre. Or, je ne veux pas vous mettre des mots dans la bouche, mais il n'est pas représentatif du projet de loi. Cela m'a rappelé l'intervention d'une de nos collègues, la sénatrice Dupuis, qui, à l'étape de la deuxième lecture, a elle aussi soulevé ce point. Elle disait même que l'on devait soit changer le projet de loi, soit changer le titre. J'aimerais vous entendre un peu plus à ce sujet.

M. Lafrance : Le titre du projet de loi est le suivant : Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité. Ce titre donne un peu l'impression qu'on parle de congés de maternité et de mesures assez larges qui peuvent englober toutes sortes de choses qui concernent la maternité. Toutefois, lorsqu'on lit le projet de loi, il est clair, tant dans le préambule qu'à l'article 3, qu'on propose de mener des consultations sur un programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte.

On a beau le lire comme on voudra, le titre ne va pas avec ce projet de loi. Il a été choisi à une époque où on voulait étendre la période de congé de maternité prévue dans la Loi sur l'assurance-emploi. Cette intention étant disparue, nous estimons que ce n'est pas bien grave, car un titre est un titre. À sa lecture, on comprend que l'intention est de traiter du retrait préventif. Cependant, il serait logique de modifier le titre et, plutôt que de parler d'un programme national d'aide à la maternité, on pourrait parler d'un « programme national de retrait préventif de la travailleuse enceinte », en ajoutant les mots « et qui allaite ».

La présidente : Merci beaucoup de ces précisions.

[*Traduction*]

La sénatrice Seidman : Merci à tous les deux pour vos présentations.

Monsieur Lafrance, je veux vous poser des questions. On doit féliciter le Québec d'avoir opté pour une approche à l'égard de la santé publique et d'avoir intégré le retrait préventif à un régime

health and safety regime as far back as 1981. That is pretty impressive.

It's true we want women to consider more nontraditional jobs. As you said, there is a certain mythology around women's professions and that they are much safer than those of men. We only have to stop to think of the risks that are there, for example, in a lot of the allied health professions, to say nothing, as you suggest, for teachers themselves.

You say in the Quebec program, about 90 per cent of salaries are guaranteed, and that 94 per cent of preventive withdrawals are granted in the twenty-third week of pregnancy.

Do you know if Quebec has data on the system, since they have had it for a very long time? Do they have data on the usage and cost to the system?

Second, what about small employers who don't have a way to substitute the job? How did they deal with it?

[*Translation*]

Mr. Lafrance: You asked a number of questions, so I'll try to answer each of them briefly. Yes, all kinds of statistics are available. I have some here, in fact. Keep in mind that Quebec's regime is administered Canada-wide by a body akin to a workers' compensation board. It now bears a long, complicated name, the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, or CNESST. Benefits are paid at a rate of 90 per cent of the worker's net income, in accordance with two separate acts. Under the act respecting occupational health and safety, women accessing preventive withdrawal are to be compensated in accordance with the act respecting industrial accidents and occupational diseases. The compensation provisions are the same. In Quebec, the benefit rate is 90 per cent of the worker's net income.

How does the regime work, especially for small employers? A premium is deducted from the payroll of every employer in Quebec. They are all required to pay into a workplace accident fund, with a special contribution to the preventive withdrawal program.

In 2017, for instance, the average premium rate deducted by the CNESST was 1.77 per cent of payroll, and of that, 0.2 per cent went to the preventive withdrawal program. For every $100 in payroll, then, 20¢ goes to the preventive withdrawal program and roughly $1.70 goes to workplace accidents.

de santé et de sécurité au travail dès 1981. C'est assez impressionnant.

C'est vrai que nous voulons que les femmes envisagent des emplois non traditionnels. Comme vous l'avez dit, il existe un mythe selon lequel le travail des femmes est moins dangereux que celui des hommes. On n'a qu'à penser aux risques qu'il y a, par exemple, dans nombre de professions paramédicales, sans parler, comme vous l'avez mentionné, chez les enseignants mêmes.

Vous dites que dans le programme du Québec, environ 90 p. 100 des salaires sont garantis et que 94 p. 100 des retraits préventifs sont accordés dans la vingt-troisième semaine de la grossesse.

Savez-vous si le Québec possède des données sur le régime puisque celui-ci est en place depuis très longtemps? Le gouvernement a-t-il des données sur l'utilisation et les coûts pour le régime?

Ensuite, qu'en est-il des petits employeurs qui n'ont aucune façon de trouver un remplaçant au travail? Comment gèrent-ils la situation?

[*Français*]

M. Lafrance : Vous posez plusieurs questions. Je vais tenter d'y répondre brièvement. Oui, il existe toutes sortes de statistiques. J'en ai ici. Il faut comprendre que le régime est géré, pour l'ensemble du Canada, par une entité qu'on pourrait appeler la Commission des accidents du travail. Au Québec, elle porte un nom maintenant très compliqué, soit la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. L'indemnisation est basée sur 90 p. 100 du revenu net et elle est régie par deux lois différentes. Dans la Loi sur la santé et la sécurité, on dit que les femmes qui ont accès au retrait préventif vont être indemnisées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce sont les mêmes dispositions d'indemnisation. Au Québec, le taux d'indemnisation est de 90 p. 100 du salaire net.

Comment le régime fonctionne-t-il, particulièrement pour les petits employeurs? Il faut comprendre qu'une cotisation est prélevée sur la masse salariale de tous les employeurs au Québec. Tous les employeurs au Québec sont obligés de cotiser d'abord au régime d'accident du travail, et une cotisation spéciale est prévue pour le régime de retrait préventif.

À titre d'exemple, en 2017, le taux moyen de cotisation de l'entité que l'on pourrait appeler la Commission des accidents du travail au Québec était de 1,77 p. 100 de la masse salariale. Sur ce pourcentage, 0,2 p. 100 est affecté au retrait préventif. Pour chaque tranche de 100 $ en salaire versé, 0,20 $ sont versés pour le retrait préventif et environ 1,70 $ va aux accidents du travail.

The premiums are the same for all employers. When a pregnant worker is told that she must stop performing her work duties, the employer first tries to reassign her and determine whether certain working conditions can be modified. If that's not possible, the worker stops working and the CNESST pays her an indemnity based on the amount contributed by all employers, in other words, 20¢ for every $100 in payroll.

For small employers especially, it is worth noting that, when a worker who earns $20 an hour is reassigned to a position that pays $14 an hour, further to her working conditions being modified, the employer still has to pay her $20 an hour. The CNESST does, however, reimburse the employer. This incentivizes the employer to keep the worker, who already works there and knows the business. Even if her job changes, she is familiar with the culture, which makes things much easier than having to return to the job market. The additional costs to the employer are covered by the CNESST.

In terms of beneficiaries, roughly 32,000 to 33,000 workers take advantage of Quebec's preventive withdrawal program every year. That includes workers who are reassigned. Approximately half of that number are women who have stopped working completely. The rest may have stopped working or been reassigned for specific periods of time. Some are reassigned for the remainder of their pregnancy. About 50 per cent of the workers who take advantage of preventive withdrawal are off work for the remainder of their pregnancy, 25 per cent are reassigned to other duties until the end of their pregnancy, and 25 per cent are reassigned for a period of time and then stop working for a period of time.

The Chair: Thank you very much. Senator Mégie, the sponsor of the bill, will go next.

Senator Mégie: I have a question for Mr. Lafrance.

From your remarks, I gather that you support the bill, as do your members. How do you think unions and employers can work together towards a solution? Given that small employers have a harder time, have you come up with ways to deal with that or do you have any suggestions for employers to help them support these workers?

Mr. Lafrance: Quebec's preventive withdrawal program is a tremendous source of pride for all Quebecers and is universally supported. Under the occupational health and safety regime, when a worker or employer isn't satisfied with the decision, they can appeal it and request a review. In 2015, some 52,000 reviews were requested under Quebec's health and safety regime. Of those, only 208 involved preventive withdrawal, even though 33,000 workers applied for it. As for the workplace accident

Les cotisations sont égales pour tous les employeurs. Lorsqu'une travailleuse est enceinte et qu'on lui dit qu'il faut qu'elle quitte son emploi, l'employeur essaiera d'abord de la réaffecter et verra si certaines conditions de travail peuvent être modifiées. Si ce n'est pas possible, la travailleuse cessera de travailler, et la commission l'indemnisera sur la base du montant prélevé chez tous les employeurs, qui est de 0,20 $ par tranche de 100 $ en salaire versé.

Pour les petits employeurs en particulier, si jamais des modifications font en sorte que la travailleuse, par exemple, gagnait un salaire de 20 $ l'heure et qu'on pourrait la réaffecter à un autre poste, mais à un salaire de 14 $ l'heure, l'employeur paiera quand même 20 $ l'heure. Cependant, la commission remboursera l'employeur. Cela incite l'employeur à garder la travailleuse. La travailleuse est là, elle connaît l'entreprise. Même si l'emploi n'est pas le même, elle connaît la culture de l'entreprise, et c'est beaucoup plus simple que de retourner sur le marché du travail. Les coûts supplémentaires défrayés par l'employeur sont assumés par la commission.

En termes de nombres, chaque année, environ 32 000 à 33 000 retraits préventifs sont accordés au Québec. Quand on dit qu'un retrait préventif est accordé, il peut s'agir d'une réaffectation. Environ 50 p. 100 des travailleuses ont un retrait préventif total. Les autres peuvent avoir des périodes d'arrêt de travail, d'autres auront des périodes de réaffectation. Certaines seront réaffectées pendant le reste de leur grossesse. En termes de chiffre, environ 50 p. 100 des travailleuses, lorsque le retrait préventif est accordé, seront en congé pour le reste de leur grossesse; 25 p. 100 seront réaffectées à une autre tâche jusqu'à la fin de la grossesse; et, enfin, dans 25 p. 100 des cas, il y aura une réaffectation pendant un certain temps et un arrêt de travail pendant une autre période.

La présidente : Merci beaucoup. La prochaine question sera de la sénatrice Mégie, marraine de ce projet de loi au Sénat.

La sénatrice Mégie : J'ai une question pour M. Lafrance.

D'après ce que vous avez dit, vous êtes en faveur du projet de loi, et vos membres devraient l'être aussi, si je comprends bien. Comment pensez-vous que les syndicats pourraient travailler avec les employeurs pour essayer de trouver une solution? Si c'est difficile pour les petits employeurs, avez-vous déjà pensé à des interventions ou à des propositions à faire aux employeurs pour aider ces femmes?

M. Lafrance : Le programme de retrait préventif au Québec est une très grande fierté pour l'ensemble des Québécoises et des Québécois, et il fait consensus. Vous savez que, dans le régime de la santé et la sécurité, tant les travailleuses et les travailleurs que les employeurs, lorsqu'ils ne sont pas satisfaits d'une décision, peuvent la contester et demander une révision. Au Québec, en 2015, il y a eu 52 000 demandes de révision dans tout le régime de santé et sécurité. Sur ces demandes, il n'y a eu

regime, we are talking about roughly 100,000 people, so it's disproportionate.

The program has universal support because employers who need help to reassign employees have access to funding. Employers who don't want to deal with it have to hire someone else. That's their problem. Employers in Quebec don't question the program. Of course, they would prefer if the program were funded by the government instead of through their contributions. However, if you ask employers which premiums they don't want to pay, they will most likely say the workplace accident fund and health insurance. They have nothing against the preventive withdrawal program, in particular. It's a general comment that applies to all the funds they have to pay into.

Senator Mégie: What advice would you give an employer outside Quebec?

Mr. Lafrance: It is our view that, if they had such a regime, employers would participate the same way that those in Quebec do; of course, the regime would have to be provincial, with a federal one for federally regulated businesses. They would realize that it benefits them to keep these workers in the workplace.

When the regime was introduced, it came under tremendous criticism. Employers didn't want to keep these workers, claiming that the women didn't want to work because they were pregnant and should therefore stay home. Employers came to the collective realization that such an attitude was costly, and the contribution rate went up. They realized that the program was very beneficial financially speaking and that it meant they could keep these workers. When a worker who is taking advantage of the preventive withdrawal program is told by her employer to go home because she doesn't want to work during her pregnancy or maternity leave, she will probably look for another job.

It's a change in culture. People in Quebec don't question the program. Once it's established, employers will see the benefit.

Senator Mégie: Very good. Thank you. It's a model to follow.

Senator Poirier: I have some questions. You said that about 94 per cent of preventive withdrawals begin before the 23rd week of pregnancy. I assume that, once the baby is born, the mothers are entitled to maternity benefits under the employment insurance program. If the employee is gone for a year to a year and a half, is their job guaranteed when they come back?

que 208 demandes de révision concernant le retrait préventif, bien qu'il y ait environ 33 000 travailleuses qui y ont accès. Pour ce qui est du régime d'accident du travail, on parle de 100 000 personnes environ. Il y a une disproportion.

C'est un programme qui fait consensus, parce que les employeurs qui ont besoin d'aide pour réaffecter les employées peuvent avoir du financement. Les employeurs qui ne veulent pas s'en occuper devront embaucher quelqu'un d'autre. C'est leur problème. Même les employeurs au Québec ne remettent pas le programme en question. Bien sûr, les employeurs aimeraient que le programme soit financé par des fonds publics plutôt que de le financer eux-mêmes. Demandez à des employeurs ce qu'ils ne veulent pas payer, et ils répondront probablement qu'ils ne veulent pas payer pour les accidents du travail et pour l'assurance maladie. Cela n'est pas particulier au régime de retrait préventif, c'est dans tous les régimes auxquels ils doivent cotiser.

La sénatrice Mégie : Quel conseil donneriez-vous à un employeur à l'extérieur du Québec?

M. Lafrance : On pense que, s'il y avait des régimes — il faudrait que ce soit des régimes provinciaux, avec un régime fédéral pour les entreprises de compétence fédérale — , les employeurs fonctionneraient comme ceux du Québec. Ils comprendraient que c'est avantageux pour eux de garder une travailleuse au travail.

Il y a eu beaucoup de critiques au début du régime, et les employeurs ne voulaient pas garder les travailleuses en disant : « Tu es enceinte, tu ne veux pas travailler, retourne chez toi. » Collectivement, les employeurs se sont rendu compte que cela pouvait coûter cher. Le taux de cotisation a augmenté. Ils ont compris que c'était très avantageux du point de vue financier et qu'ils pouvaient conserver leurs travailleuses. Une travailleuse qui est en retrait préventif et se fait dire par l'employeur de retourner chez elle, puisqu'elle ne veut pas travailler pendant sa grossesse et son congé de maternité, se cherchera peut-être un emploi ailleurs.

C'est un changement de culture. Ce programme n'est pas contesté au Québec. Une fois que ce sera établi, les employeurs comprendront et ce sera un plus pour eux.

La sénatrice Mégie : D'accord, merci. Il y a un modèle.

La sénatrice Poirier : J'ai quelques questions. Vous avez mentionné qu'environ 94 p. 100 des retraits préventifs débutent avant la 23e semaine de grossesse. J'imagine que, lorsque le bébé naît, ces femmes ont droit au régime d'assurance-emploi pour leur congé de maternité. Si l'employée est partie pendant un an à un an et demi, est-ce que son emploi est garanti lorsqu'elle reviendra?

Mr. Lafrance: Yes, their job is guaranteed. The employer can't dismiss a worker because she is pregnant or because she opts to take advantage of the preventive withdrawal program. Her job is protected.

It works the same way as Quebec's industrial accident and occupational disease regime. When the worker stops working because the employer is unable to reassign her to another position, she is still considered to be employed by the employer, so she continues to gain seniority and to participate in the pension plan, insurance plan and so on.

The preventive withdrawal ends a month prior to delivery. From that point on, unlike the rest of Canada, Quebec has its own system for maternity leave, the Québec Parental Insurance Plan. The benefit period varies. It isn't necessarily a year. The two regimes work in conjunction with one another so that, when the worker is ready to go back to work, the employer is required to take her back, unless the business has closed. Otherwise, it's as though she continued working.

[*English*]

Senator Poirier: Ms. Pepper, our witness last night, Ms. Ballard, explained the hardships she went through when she approached her employer to say she was no longer able, due to her pregnancy, to do the work required of her as a welder. Her only choice was to go home. That's when she realized the difficulty in getting her Employment Insurance and that, even when she did get it, it was for a short period of time.

I would like your opinion: In a case like that, when an employer feels the employee doesn't have anything to offer, would it not be a solution that instead of the employee having to quit, that the employer says, "You can no longer do the work that I need," and they would lay them off? In this case, if she is walking away, she has no guarantee of a job when she comes back. If the employer would grant her a layoff, it would give her the opportunity, instead of taking sick leave, to be on EI for a period of time. It would also give her the opportunity to see if she can find work to supplement the hours in another type of job that would not be a risk to her pregnancy. Then, following her maternity leave, once the child is a year old, she would have to look for a new job at the end. Either way, she still has to look for a new job at the end. I don't know if that's possible or if that's a little far-fetched.

Ms. Pepper: It's interesting, because we pushed years ago for women in non-traditional trades. We are pleased they are there. We hope to keep them there. Maybe there are allied trades, or maybe more training, so while they are on maternity leave they could take additional training. When they go back to their welder job, as an example, they might have upgraded proficiencies so

M. Lafrance : Oui, l'emploi est garanti. L'employeur ne peut pas congédier une travailleuse à cause d'une grossesse et il ne peut pas la congédier parce qu'elle décide de se prévaloir du retrait préventif. Donc, son emploi est assuré.

Cela fonctionne de la même façon que le régime québécois au niveau des accidents du travail et des maladies professionnelles. Lorsque la travailleuse quitte son emploi parce que l'employeur ne peut pas l'affecter à un autre poste, elle est toujours considérée à l'emploi de l'employeur. Donc, elle continue d'accumuler de l'ancienneté et de participer au régime de retraite, aux assurances, et cetera.

Le retrait préventif se termine un mois avant l'accouchement. À partir de ce moment-là, contrairement au reste du Canada, le Québec a un régime particulier pour le congé de maternité, soit le Régime québécois d'assurance parentale. La durée est variable, cela ne dure pas nécessairement un an. Ces deux régimes sont coordonnés et, lorsque la travailleuse est prête à retourner au travail, l'employeur a l'obligation de la reprendre — à moins qu'il y ait fermeture de l'entreprise —, donc, c'est comme si elle continuait à travailler.

[*Traduction*]

La sénatrice Poirier : Madame Pepper, notre témoin d'hier soir, Mme Ballard, a expliqué les difficultés qu'elle a éprouvées lorsqu'elle a abordé son employeur pour lui dire que sa grossesse l'empêchait de faire son travail de soudeuse. Son seul choix a été de rentrer chez elle. C'est là qu'elle a pris conscience de la difficulté d'obtenir son assurance-emploi et que, même lorsqu'elle l'a reçu, ce n'était que pour une courte période.

J'aimerais connaître votre opinion : dans un cas comme celui-là, où un employeur estime que l'employée n'a rien à offrir, ne serait-il pas préférable que l'employeur dise à l'employée qu'elle ne peut plus faire le travail qu'il a besoin qu'elle fasse et la licencier au lieu de la forcer à quitter son emploi? Si elle démissionne, elle n'a aucune garantie d'emploi à son retour. Si son employeur lui accorde un licenciement, elle aurait la possibilité de toucher des prestations d'assurance-emploi pendant un certain temps au lieu de prendre un congé de maladie. Cela lui donnerait aussi la possibilité de voir si elle peut compléter ses heures dans un autre type d'emploi qui ne présenterait pas de risques pour sa grossesse. Ensuite, après son congé de maternité, quand son bébé aurait un an, elle finirait par avoir besoin de trouver un nouvel emploi. D'une façon ou d'une autre, elle devra toujours finir par trouver un nouveau travail. J'ignore si c'est possible ou si c'est un peu tiré par les cheveux.

Mme Pepper : C'est intéressant, car il y a des années, nous avons encouragé les femmes à opter pour des métiers non traditionnels. Nous sommes ravis qu'elles occupent ces postes. Nous espérons qu'elles pourront les garder. Peut-être qu'elles pourraient opter pour des métiers connexes ou choisir de suivre des formations de plus pendant leur congé de maternité.

the employer would look kindly on that kind of work-related experience while they cannot do their non-traditional trade.

Senator Poirier: Was that accepted?

Ms. Pepper: I have no idea. I'm just hoping that could be an example of a solution, if this is the case.

Obviously, it's quite a difficult situation if it's workplace environmental safety.

Senator Poirier: Okay. Can you share with us the typical types of work of the people who are affected during pregnancy and would have to leave? Do you have an idea of the list of different types of jobs that are more apt to have to stop working during pregnancy?

Ms. Pepper: Ones that have heavy lifting. My daughter is an example. When she was pregnant, they gave her other assignments that didn't require her to lift heavy boxes as often. They modified her job situation.

Many other jobs have requirements that are not necessarily environmental dangers but require them to do physically difficult jobs that may require changes. When I was pregnant, the baby was pressing on my sciatic nerves. That was a difficult situation.

Sorry, I'm not supposed to talk other than from policy of the National Council of Women of Canada. Since you asked me for examples I'm thinking of various things that could impinge upon a woman's continuing her pregnancy through to completion at work, if that is what she can and wishes to do.

Senator Poirier: Okay. Thank you.

Ms. Pepper: Does that answer the question?

Senator Poirier: We have heard a couple of different things. I know Mr. Lafrance mentioned one I had not thought of, and that is someone working in a daycare where there is an outbreak of some virus or disease. I guess you would also see that for people who work in a hospital or a school, for the teachers, teachers aides or even a bus driver.

The more I think about it, I wonder if it's even possible to make a list. Any job environment could be, at one point or another, a risk during a pregnancy depending on the situation.

Lorsqu'elles reprennent leur poste de soudeuse, par exemple, elles pourraient avoir mis à niveau leurs compétences, si bien que l'employeur accueillerait favorablement ce type d'expérience liée au travail qu'elles auraient acquise pendant qu'elles ne peuvent pas exercer leur métier non traditionnel.

La sénatrice Poirier : Cela a-t-il été accepté?

Mme Pepper : Je n'en ai pas la moindre idée. J'espère simplement que ce puisse être un exemple de solution, si tel est le cas.

Manifestement, c'est une situation assez difficile s'il est question de sécurité au travail.

La sénatrice Poirier : D'accord. Pouvez-vous nous parler des emplois typiques que des femmes seraient contraintes à quitter pendant leur grossesse? Avez-vous une liste des différents types d'emplois que les femmes risquent plus d'interrompre pendant leur grossesse?

Mme Pepper : Les emplois dans lesquels il faut soulever des objets lourds. Je prends pour exemple la situation de ma fille. Lorsqu'elle était enceinte, on lui a donné d'autres tâches pour qu'elle n'ait pas à soulever de lourdes boîtes aussi souvent. On a modifié son emploi.

D'autres emplois comportent des exigences qui ne représentent pas nécessairement des dangers environnementaux, mais qui sont difficiles sur le plan physique et peuvent nécessiter des changements. Lorsque j'étais enceinte, le bébé exerçait une pression sur mes nerfs sciatiques. C'était difficile.

Désolée, je ne suis pas censée parler d'autre chose que de la politique du Conseil national des femmes du Canada. Comme vous m'avez demandé des exemples, je pense à diverses choses qui pourraient empêcher une femme de travailler jusqu'à la fin de sa grossesse, si c'est ce qu'elle peut et souhaite faire.

La sénatrice Poirier : D'accord. Merci.

Mme Pepper : Cela répond-il à votre question?

La sénatrice Poirier : Nous avons entendu deux ou trois choses différentes. Je sais que M. Lafrance en a mentionné une à laquelle je n'avais pas pensé, et c'est l'exemple d'une personne qui travaille dans une garderie où il y a l'éclosion d'un virus ou d'une maladie. Je suppose que la même chose pourrait se produire dans le cas des personnes qui travaillent dans un hôpital ou une école, les enseignants, leurs assistants ou même un chauffeur d'autobus.

Plus j'y pense, plus je me demande si c'est même possible de dresser une liste. Tout milieu de travail pourrait, à un moment ou un autre, représenter un risque pendant une grossesse selon la situation.

Ms. Pepper: Yes, and another aspect is travel. As we know, people are often required to travel either short or long distances in their jobs. This could have additional dangers on many levels.

As we know, when we fly we often come back with flu symptoms. Illnesses and accidents, of course, are endemic in a lot of travel. Yet for Far North residents, there are a lot of instances when they need to travel in emergencies to get medical help that is not available in rural situations, of course, when that's the case.

Senator Ravalia: My question is for Mr. Lafrance. Would you be able to walk me through the process of application for a preventive withdrawal and instances where preventive withdrawal may be denied? You talked about an appeals process. If someone applies and is denied, how does the appeals process work?

[*Translation*]

Mr. Lafrance: I'm going to answer in French, if you don't mind. The process is relatively straightforward and, for the most part, takes place outside the CNESST.

Under the legislation, the pregnant worker must consult her physician, who, after speaking with her, determines whether her working conditions pose a risk to her pregnancy or the unborn child. If so, the physician submits an application to the public health authority. Quebec's CLSCs, the local community health centres located across the province, are home to doctors who specialize in the field, as well as nurses and occupational hygienists.

Obviously, when the workplace is known, a site visit is not necessary, but when the workplace is not known, the occupational hygienist, nurse or doctor can visit the workplace. Further to the visit, the specialist identifies the working conditions that pose a risk. In that connection, Quebec's health ministry has released several studies on working conditions that are physically dangerous, such as measles and influenza. Using those guidelines, the physician identifies and assesses the worker's real working conditions and list the risks they pose. That report goes to the attending physician, who decides whether or not to issue a preventive withdrawal certificate. If the two physicians agree, an application is submitted. In theory, the CNESST supports the preventive withdrawal if both physicians agree and provided, of course, that the worker meets the requirements.

Workers in federally regulated sectors are not entitled to preventive withdrawal. Government of Canada, bank

Mme Pepper : Oui, et un autre aspect est celui des déplacements. Comme vous le savez, les gens sont souvent appelés à parcourir de courtes ou de longues distances dans le cadre de leur travail. Cela pourrait présenter des dangers supplémentaires à bien des égards.

Nous savons tous que lorsque nous prenons l'avion, nous revenons souvent avec des symptômes grippaux. Les maladies et les accidents sont, bien entendu, endémiques dans bien des déplacements. Or, il arrive souvent que les résidants du Grand Nord doivent se déplacer en cas d'urgence pour recevoir des soins médicaux qui ne sont pas offerts en milieu rural, bien sûr, lorsque c'est le cas.

Le sénateur Ravalia : Ma question s'adresse à M. Lafrance. Pourriez-vous m'expliquer en détail le processus de demande de retrait préventif et les cas où pareille demande pourrait être rejetée? Vous avez parlé d'un processus d'appel. Si la demande de quelqu'un est rejetée, comment se déroule le processus d'appel?

[*Français*]

M. Lafrance : Je vais répondre en français, si vous me le permettez. Le processus est relativement simple et il se déroule principalement à l'extérieur de la commission.

La loi prévoit qu'une travailleuse enceinte consulte son médecin. Son médecin discute avec la travailleuse. S'il pense qu'il y a des risques pour la grossesse ou pour le fœtus, le médecin fait une demande à la Direction de la santé publique. Dans les CLSC — des cliniques communautaires un peu partout au Québec —, il y a des médecins qui se spécialisent dans ce genre de questions. Il y a aussi des infirmières et des hygiénistes industriels.

Évidemment, lorsque le milieu de travail est connu, ce n'est pas nécessaire de faire une visite du lieu de travail, mais lorsque le milieu de travail est inconnu, l'hygiéniste industriel, l'infirmière ou le médecin peuvent s'y rendre. À la suite de cette visite, le médecin spécialisé identifie les risques. En ce qui concerne les risques, le ministère de la Santé du Québec a publié plusieurs études sur des risques physiques particuliers, par exemple la rougeole, la grippe, et cetera. Le médecin utilise ces guides et contextualise les conditions de travail réelles de la travailleuse. Par la suite, il énumère les risques et remet le rapport au médecin traitant. C'est à ce moment-là que le médecin traitant décide s'il émet un certificat de retrait préventif ou non. Si les deux médecins s'entendent, une demande est faite. En principe, la CNESST accepte le retrait si les deux médecins sont d'accord et si, évidemment, la travailleuse respecte les conditions.

Par exemple, si c'est une travailleuse dans une entreprise de compétence fédérale, elle n'aura pas droit au retrait préventif,

and interprovincial transportation employees do not qualify for the regime.

The CNESST makes a decision, which the employer and worker alike have the right to appeal before the Administrative Labour Tribunal. As I mentioned, three years ago, 33,000 applications resulted in just 250 appeals. Very few decisions made under the regime make their way to the tribunal, and, in most cases, denied applications involve workers in a federally regulated sector. In the case of big companies, the jurisdiction is often clear, but for smaller transportation companies, it may not be so clear, and that's often the reason why an application is denied.

Does that answer your question, senator?

[*English*]

Senator Ravalia: Thank you. I think that might be helpful for us if we're looking at transposing this to a national directive. It could save us a lot of trouble in terms of what is already a functional system. Thank you.

Senator Dasko: Thank you so much for your presentations today. I'm particularly interested in federal-provincial aspects. My question would be to both of you.

You have both argued against this initiative taking place under the EI program. What federal role would you see, if any, in this area? Is it a program? Is it objectives? Is it standards? Is it nothing? Should it all be provincially initiated and carried out?

I'd like to hear from both of you as to how you see what the ideal program would be. Is there a federal role and, if so, what would it be?

Ms. Pepper: We have done a lot of federal-provincial resolutions. A number of them concern trying to standardize across the provinces various medical aspects of support — not just this, but otherwise. Unless there is continuity across the provinces, it's a situation where many of the people could object and move provinces and try to find their support where they can and move to a province where that is the case.

That, of course, is very disruptive to families. The sooner we can standardize a number of medically related and provincially organized supports across the provinces and territories, it would be very helpful.

It does cost money. You cannot just say it will not cost any more, federally. It must.

Is that part of what you wanted to hear?

parce que tous les employés du gouvernement du Canada, les banques et les compagnies de transport interprovincial sont exclus du régime.

La CNESST va rendre sa décision, que l'employeur et la travailleuse ont le droit de contester devant le Tribunal administratif du travail. Comme je le mentionnais plus tôt, il n'y a eu que 250 contestations sur 33 000 demandes il y a trois ans. Donc, ce processus est très peu judiciarisé, et la majorité des refus concernent des travailleuses dont l'emploi est de compétence fédérale. Parfois, pour certaines grandes entreprises, c'est connu, mais il y a de petites entreprises de transport dont la juridiction est plus ou moins claire, et c'est souvent un motif de refus.

Est-ce que j'ai bien répondu à votre question, sénateur?

[*Traduction*]

Le sénateur Ravalia : Merci. Je pense que cela pourrait nous être utile si nous cherchons à en faire une directive nationale. Cela pourrait nous simplifier grandement la vie dans le contexte d'un système qui est déjà fonctionnel. Merci.

La sénatrice Dasko : Merci beaucoup pour vos exposés d'aujourd'hui. Je m'intéresse particulièrement aux aspects fédéro-provinciaux. Ma question s'adresse à vous deux.

Vous vous êtes tous les deux opposés à ce que cette initiative soit instaurée au titre du programme d'assurance-emploi. Quel serait le rôle du fédéral, le cas échéant, dans ce domaine? Celui de lancer un programme? De fixer des objectifs ou des normes? De ne rien faire? Devrait-il s'agir uniquement d'une initiative lancée et exécutée par le provincial?

J'aimerais connaître votre vision à tous les deux du programme idéal. Le fédéral a-t-il un rôle à jouer et, le cas échéant, quel serait-il?

Mme Pepper : Nous avons rédigé beaucoup de résolutions fédéro-provinciales. Un certain nombre d'entre elles visent à essayer de normaliser divers aspects médicaux de l'aide d'une province à l'autre — pas seulement ce type d'aide, mais le reste. Il faut qu'il y ait une continuité interprovinciale, sinon beaucoup de personnes pourraient s'y opposer et changer de province pour essayer de trouver de l'aide où elles peuvent.

Cela est, bien sûr, très perturbant pour les familles. Il serait utile de pouvoir normaliser rapidement entre les provinces et les territoires un certain nombre de mesures d'aide de nature médicale organisées à l'échelon provincial.

Cela coûte de l'argent. Vous ne pouvez pas simplement dire que cela ne coûtera rien de plus au fédéral. Ce doit être le cas.

Est-ce une partie de ce que vous vouliez entendre?

Senator Dasko: You are talking about setting a standard, then.

Ms. Pepper: Yes. I have dealt with that in midwifery in the resolution I brought to the floor. If you look at our resolutions, which I have referred to in my presentation, there are many that need to be standardized across the country for medical supports. Most of the medical situations are provincial, and yet a number of them constantly relate federally.

Senator Dasko: When the fed set a standard, there has to be money associated with it, right?

Ms. Pepper: I haven't gone into a lot of detail. However, for example, when we did the midwifery, some provinces didn't have midwifery standards so that the midwives could go into hospitals, and be supported with the doctors and the doctors didn't agree. There were lots of differences in that regard.

A colleague of mine is head of midwifery at Ryerson. Trying to standardize across provinces was an amazing problem. It would incur extra funding in other provinces that don't have the same standards, supports or whatever across the country.

Senator Dasko: If you try to set standards, provinces could say, "This sounds good. Goodbye. Thank you."

Ms. Pepper: You have probably dealt with this in many other situations. I'm just focusing on mine. Is this a trick question?

Senator Dasko: No, it's not a trick question. I'm looking at ways this would work in a practical sense, given different kinds of programs.

But Mr. Lafrance, what are your thoughts about a federal role, if any? All of the above or none of the above?

[*Translation*]

Mr. Lafrance: The bill provides for holding a consultation. For us, the federal government's role is to create favourable circumstances, to say that, in the next few years, we must sit down together, reflect on the issue and try to find solutions. Clearly, we are in an area of shared jurisdiction. We are talking about occupational health and safety, and working conditions. Therefore, the reason why the system may not apply to federally regulated businesses in Quebec is that the Supreme Court of Canada said, in a decision rendered a very long time ago, in a case between the government and Bell Canada, that federal jurisdiction businesses are not covered by provincial laws of this nature. The federal government's role is therefore to engage the provinces and territories with this important issue.

La sénatrice Dasko : Vous parlez donc d'établir une norme.

Mme Pepper : Oui. J'en ai parlé dans la résolution que j'ai présentée au sujet des services de sages-femmes. Nombre des résolutions auxquelles j'ai fait allusion dans mes remarques liminaires doivent être normalisées à la grandeur du pays en ce qui concerne les soins médicaux. La plupart des situations de nature médicale relèvent du provincial, bien qu'un certain nombre d'entre elles se rapportent constamment au fédéral.

La sénatrice Dasko : Lorsque le gouvernement fédéral fixe une norme, du financement doit y être associé, n'est-ce pas?

Mme Pepper : Je ne suis pas entrée dans les détails. Cependant, à titre d'exemple, lorsque nous avons rédigé la résolution sur les services de sages-femmes, certaines provinces n'étaient pas aux normes, si bien que les sages-femmes pouvaient aller dans les hôpitaux pour seconder les médecins, qui n'étaient pas d'accord. Il y avait beaucoup de différences à cet égard.

Une collègue à moi est chef du programme de sages-femmes à Ryerson. Il a été incroyablement difficile de normaliser les programmes entre les provinces. Les provinces qui n'ont pas, par exemple, les mêmes normes et mesures de soutien qu'ailleurs au pays devraient engager des dépenses.

La sénatrice Dasko : Si vous essayez de fixer des normes, les provinces pourraient dire : « Cela semble intéressant. Au revoir. Merci. »

Mme Pepper : Vous avez probablement composé avec la question dans bien d'autres situations. Je me concentre simplement sur la mienne. Est-ce une question piège?

La sénatrice Dasko : Non, ce n'est pas une question piège. Je cherche des façons de voir comment cela pourrait fonctionner côté pratique, compte tenu des différents types de programmes.

Monsieur Lafrance, que pensez-vous du rôle du fédéral, le cas échéant? Toutes ces réponses ou aucune?

[*Français*]

M. Lafrance : Ce que prévoit le projet de loi, c'est de tenir une consultation. Le rôle du gouvernement fédéral, pour nous, c'est de créer des circonstances favorables, dire qu'il faut, d'ici quelques années, s'asseoir ensemble, réfléchir à la question et essayer de trouver des solutions. Évidemment, on se retrouve dans une zone de compétences partagées. Il est question de santé et de sécurité au travail, de conditions de travail et, donc, si le régime ne s'applique pas aux entreprises fédérales au Québec, c'est parce que la Cour suprême du Canada est venue dire, dans une décision rendue il y a très longtemps, dans une cause qui opposait le gouvernement à Bell Canada, que les entreprises de compétence fédérale ne sont pas couvertes par les lois provinciales de cette nature. Le rôle du gouvernement fédéral est

The provinces may say that they are not interested. However, it is important to understand that all the provinces in Canada have health and safety prevention plans. The federal government also has rules on this matter, which is governed by the Canada Labour Code. So the federal government, on its own initiative, can decide to adopt a system that will apply to female workers under federal jurisdiction, and therefore to the government. Banks, transportation, telecommunications, all those still represent — at least for Quebec — about 10 per cent of female employees. It must be about the same across Canada. Provincial governments, all of which have occupational health and safety legislation, will then have to decide whether or not they want to have that type of program.

I don't think the federal government can go much further than that, but just talking about it.... If a province says it is not interested, that it is not interested in the fate of its female employees, that they have to solve their own problems and assume the dangers or financial costs that this causes, the province will have to live with that. The federal government cannot force the provinces.

I am convinced that holding such a consultation would help further this cause, but I cannot say more.

[*English*]

Senator Dasko: Thank you. That's really helpful.

Senator Munson: All the good questions have been asked.

Ms. Pepper, what do you think of the Quebec program?

Ms. Pepper: I was impressed they had a support program, and better than the federal and better than Ontario, years ago. We have been pushing for various supports since the early 1980s.

He's correct in saying the consultations should be across the country. It will be a movement in slowly accepting national standards. Provinces do push back. We can somehow encourage with the carrot rather than the stick to help equalize the provincial supports across the country.

Senator Munson: I like that term, "movement." It's what you have been talking about, Mr. Lafrance, and thank you for that. It seems the Quebec model is one that works.

donc de mobiliser les provinces et les territoires autour de cet enjeu important.

Les provinces peuvent dire que cela ne les intéresse pas. Cependant, il faut comprendre que toutes les provinces au Canada ont des régimes de prévention en santé et sécurité. Le gouvernement fédéral a aussi des règles en cette matière, qui relève du Code canadien du travail. Donc, le gouvernement fédéral, de son propre chef, peut décider d'adopter un régime qui va s'appliquer aux travailleuses qui relèvent de la compétence fédérale, donc du gouvernement. Les banques, le transport, les télécommunications, tout cela représente quand même — en tout cas pour le Québec — environ 10 p. 100 des travailleuses. Donc, à la grandeur du Canada, ce doit être environ les mêmes proportions. Ensuite, les gouvernements provinciaux, qui ont tous des lois en santé et sécurité du travail, devront décider s'ils veulent avoir ce genre de programme ou non.

Je pense que le gouvernement fédéral ne peut pas aller beaucoup plus loin que cela, mais juste le fait d'en parler... Si une province dit que cela ne l'intéresse pas, que le sort de ses travailleuses ne l'intéresse pas, qu'elles doivent régler leurs problèmes et assumer les dangers ou les frais financiers que cela occasionne, la province devra vivre avec cela. Le gouvernement fédéral ne peut pas obliger les provinces.

Je suis persuadé que la tenue d'une telle consultation permettrait justement de faire avancer cette cause, mais je ne peux pas aller plus loin.

[*Traduction*]

La sénatrice Dasko : Merci. C'est vraiment utile.

Le sénateur Munson : Toutes les bonnes questions ont été posées.

Madame Pepper, que pensez-vous du programme québécois?

Mme Pepper : J'ai été impressionnée que la province se soit dotée, il y a des années, d'un programme d'aide qui soit meilleur que ceux du fédéral et de l'Ontario. Nous faisons pression pour qu'on offre divers programmes d'aide depuis le début des années 1980.

Il a raison de dire que les consultations devraient se tenir à la grandeur du pays. Elles s'inscriront dans le mouvement pour accepter tranquillement les normes nationales. Les provinces résistent. Nous pouvons, en quelque sorte, les encourager en leur donnant un incitatif et non le contraire pour aider à équilibrer l'aide provinciale à la grandeur du pays.

Le sénateur Munson : J'aime ce terme, « mouvement ». C'est ce dont vous avez parlé, monsieur Lafrance, et je vous en remercie. Il semble que le modèle du Québec fonctionne.

You have talked, Mr. Lafrance, in various ways, about the impact of the safe maternity experience program in Quebec. I'm curious about the impact on pregnant and nursing workers, and also on businesses. Do you have any data? Maybe you spoke about it and I missed it. For businesses retaining these workers, is it good for business?

[*Translation*]

Mr. Lafrance: I'm not sure there are any figures on that. I think it is good for companies to retain their employees, to keep their workers healthy, but I am not sure that studies have been done on the long-term benefit for companies. I don't know, I don't have an answer for you.

[*English*]

Senator Munson: It could perhaps be a part of the consultation to have that kind of data. If there is an economic benefit, then it's good for everybody. Thank you.

Senator Omidvar: I have very little time. Let me ask a very short question to both of you. I have heard about two proposed improvements to the bill — amendments. One is in the title of the bill. The other is the insertion of the inclusion of women who are nursing as well as pregnant women.

Are there other amendments to this bill, framed as it is before us? It's a bill that will mandate consultations and reporting. Are there any other considerations you'd like us to keep in mind as we proceed on this work?

[*Translation*]

Mr. Lafrance: On our side, those were the two things we were seeing. We have not made any proposals, but we don't think the title is consistent with the content, and we want to add breastfeeding.

For the rest, we would point out that we do not want amendments that would bring back the clauses that were withdrawn by the House of Commons, and that meant that the program was managed by the employment insurance program, with benefits paid by employment insurance, because it is all very different.

I did not spend much time on this, but it is important to understand that this would have a significant impact on Quebec, because it is clear that, once there is a federal program managed by employment insurance, it would jeopardize our program.

Employers would ask why they have to pay twice. They pay at the federal level and in Quebec. It was very important to us. We do not want to see those two clauses in the bill again.

Monsieur Lafrance, vous avez parlé de diverses façons de l'incidence d'un programme de maternité sécuritaire au Québec. Je suis curieux de son incidence sur les travailleuses enceintes et qui allaitent, ainsi que sur les entreprises. Avez-vous des données à ce sujet? Peut-être que vous en avez parlé et que je n'ai pas saisi. Est-ce bon pour les entreprises de garder ces employées?

[*Français*]

M. Lafrance : Je ne suis pas certain qu'il existe des chiffres à ce sujet. Je crois que c'est bon pour les entreprises de retenir leur personnel, de garder leurs travailleurs en bonne santé, mais je ne suis pas certain que des études ont été faites quant à la rentabilité à long terme pour les entreprises. Je ne sais pas, je n'ai pas de réponse pour vous.

[*Traduction*]

Le sénateur Munson : Nous pourrions chercher à obtenir de telles données dans le cadre des consultations. S'il y a un avantage économique, c'est donc bon pour tout le monde. Merci.

La sénatrice Omidvar : J'ai très peu de temps. J'aimerais poser une très brève question aux deux témoins. J'ai entendu deux propositions ou amendements pour améliorer le projet de loi. Premièrement, il y a le titre. L'autre proposition est d'inclure les femmes allaitantes et les femmes enceintes.

Avez-vous d'autres amendements au projet de loi, dans sa forme actuelle? C'est un projet de loi qui nous forcera à mener des consultations et à en faire rapport. Y a-t-il d'autres éléments dont vous aimeriez que nous tenions compte dans nos travaux?

[*Français*]

M. Lafrance : De notre côté, ce sont les deux choses que l'on voyait. On n'a pas fait de proposition, mais le titre ne nous semble pas cohérent par rapport au contenu, et nous voulons ajouter l'allaitement.

Pour le reste, on souligne quand même que l'on ne veut pas d'amendements qui ramèneraient les articles qui ont été retirés par la Chambre des communes, et qui faisaient que ce programme était géré par le Régime d'assurance-emploi, avec des prestations payées par l'assurance-emploi, parce que tout cela est très différent.

Je n'ai pas passé beaucoup de temps sur ce point, mais il faut comprendre que cela aurait un impact important pour le Québec, parce qu'il est évident que, à partir du moment où il y aurait un programme fédéral géré par l'assurance-emploi, cela mettrait notre programme en péril.

Les employeurs demanderaient pourquoi ils doivent payer deux fois. Ils paient au niveau fédéral et au Québec. C'était très important pour nous. Nous ne voulons pas voir ces deux articles réapparaître dans le projet de loi.

[*English*]

Ms. Pepper: I would like to make a comment. We are almost out of time. Consider, as I mentioned in my presentation, a lot of exceptions. Obviously you can't include everything. As long as they are all considered and perhaps fall under different aspects of the provision, and if it is general enough, it can accommodate some of these exceptional situations which may arise that we haven't considered or mentioned yet.

I think of the support for women who are pregnant and those who are not, obviously, in the other situations. It needs to be a complete circle of support so that our next generation is not told it is the women who have to bear all the responsibility of bringing up the next generation. It must be a total responsibility for all Canadians. As we know, we need a lot more immigration to support our generations coming after us. Too many of us are living too long.

The Chair: Thank you.

Senator Omidvar: This is a question for Mr. Lafrance. I have been looking at the program in Quebec. It is remarkable how articulated and mature it is. I wonder if you have the evidence to answer this question: Which occupations and which sectors are most heavily represented in the community that participates in this program, in terms of preventive withdrawal during pregnancy?

[*Translation*]

Mr. Lafrance: If you go to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail website, you will find statistics such as *Pour une maternité sans danger: Statistiques de 2011 à 2014*. They are probably up to 2012-2015 now. You have 50 pages of tables that cover all sorts of topics. The job categories with the most preventive withdrawals are nurses and teachers, jobs that could be described as "female" because women are in those positions more often than men.

I'll try to quickly go over that. Women's jobs have been important. There has been a lot of research on women's work. I would like to give you an example of research that was conducted after the legislation was passed in Quebec. We compared positions, such as the work of a warehouse handler — a man's job — and the work of a seamstress, a female sewing machine operator. We wanted to see who lifted the most weight and other criteria, and we realized that the seamstress lifted more weight in one day. Even the researchers did not expect that result. It's not the same weight. Lifting half a kilo 10,000 times a day is not the same as lifting boxes weighing 20 kilos, but less

[*Traduction*]

Mme Pepper : J'aimerais faire un commentaire. Le temps est pratiquement terminé. Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, envisagez de nombreuses exceptions. Vous ne pouvez évidemment pas tout inclure. Si vous envisagez toutes les exceptions, que divers aspects des dispositions les regroupent et que c'est assez général, il sera possible de prendre des mesures d'adaptation dans le cas de certaines de ces situations exceptionnelles qui surviendront peut-être et auxquelles nous n'avons pas pensé ou que nous n'avons pas encore mentionnées.

Je pense au soutien pour les femmes enceintes et évidemment celles qui ne le sont pas dans les autres situations. Il faut que ce soit un soutien global pour que la prochaine génération ne se fasse pas dire que ce sont les femmes qui doivent assumer toute la responsabilité d'élever la prochaine génération. C'est la responsabilité de l'ensemble des Canadiens. Comme nous le savons, nous avons besoin de plus d'immigrants pour soutenir les générations futures. Nous sommes trop nombreux à vivre très vieux.

La présidente : Merci.

La sénatrice Omidvar : Ma question s'adresse à vous, monsieur Lafrance. J'examine le programme québécois. Je trouve remarquables la façon dont c'est formulé et le degré de maturité. Je me demande si vous avez l'information pour répondre à ma question. Quels sont les secteurs et les professions où nous retrouvons la plus forte représentation en ce qui a trait au retrait préventif durant la grossesse parmi les milieux qui participent au programme?

[*Français*]

M. Lafrance : Si vous allez sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, vous trouverez des statistiques comme *Pour une maternité sans danger : Statistiques de 2011 à 2014*. Ils en sont probablement à 2012-2015. Vous avez des tableaux qui couvrent 50 pages et qui traitent de toutes sortes de sujets. Les catégories d'emploi où il y a le plus de retraits préventifs qui sont accordés, ce sont les infirmières et les enseignantes, des emplois qu'on pourrait qualifier de « féminins », parce que les femmes les occupent plus souvent que les hommes.

Je vais essayer d'aller rapidement là-dessus. Les emplois des femmes ont été importants. Il y a eu beaucoup de recherche sur le travail des femmes. J'aimerais vous donner un exemple de recherches qui ont été menées après l'adoption de la loi au Québec. On a comparé des postes, comme le travail d'un manutentionnaire dans un entrepôt — un travail d'homme — et le travail d'une couturière, une opératrice de machine à coudre. On voulait vérifier qui soulevait le plus de poids et d'autres critères, et on s'est aperçu que c'est la couturière qui soulevait le plus de poids en une journée. Même les chercheurs ne s'attendaient pas à ce résultat. Ce n'est pas le même poids.

often. That has an impact; with those sorts of figures, we can document the fact that women's work is as dangerous as men's.

Certainly, there are statistics, and I invite you to consult them. The committee can consult the document, which is available on the Internet. You have all the figures on the most dangerous jobs, what the costs are, the number of days off work, and so on. It's a gold mine.

The Chair: Mr. Lafrance, thank you for your answer and for the reference, which we will be sharing with the members of the committee.

[*English*]

Thank you both for your testimony. It has been important for the work we have to do on this bill.

Welcome to the second half of this meeting. We have new witnesses.

[*Translation*]

From the Canadian Human Rights Commission, we are pleased to welcome Monette Maillet, Deputy Executive Director and Senior General Counsel. We also have Valerie Phillips, Director and General Counsel. From Employment and Social Development Canada, we have: Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program; Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy; and Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy.

[*English*]

Welcome. We will begin with the Canadian Human Rights Commission followed by Employment and Social Development Canada. Each organization has seven minutes for opening remarks. I understand you will be sharing those seven minutes.

Monette Maillet, Deputy Executive Director and Senior General Counsel, Canadian Human Rights Commission: Good morning, honourable senators. Thank you for inviting the Canadian Human Rights Commission to contribute to your study of Bill C-243. We have three points we would like to raise in relation to this study. First, we fully support this bill. We believe the study it proposes could contribute to better understanding and eliminating equality barriers for women in the workplace.

Second, this study should employ a human rights-based approach; and, third, the study should ensure any recommendations take into account the employer's human rights

Soulever un demi-kilo 10 000 fois par jour, ce n'est pas la même chose que soulever des boîtes de 20 kilos, mais moins souvent. Cela a des impacts, et c'est avec ce genre de chiffres que nous pouvons documenter le fait que le travail des femmes est aussi dangereux que celui des hommes.

Évidemment, il y a des statistiques, et je vous invite à les consulter. Le comité peut consulter le document qui est disponible sur Internet. Vous avez tous les chiffres sur les emplois les plus dangereux, quels en sont les coûts, le nombre de journées d'arrêt de travail, et ainsi de suite. C'est une mine d'or.

La présidente : Merci, monsieur Lafrance, pour votre réponse et pour la référence que nous allons partager avec les membres du comité.

[*Traduction*]

Je remercie les deux témoins de leurs témoignages importants pour la suite de nos travaux sur le projet de loi.

Bienvenue à la deuxième partie de la réunion. Nous avons de nouveaux témoins.

[*Français*]

De la Commission canadienne des droits de la personne, nous avons le plaisir d'accueillir Monette Maillet, directrice exécutive adjointe et avocate générale principale. Nous accueillons aussi Valerie Phillips, directrice et avocate générale. D'Emploi et Développement social Canada, nous avons avec nous Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail, Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi, et Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politique de l'assurance-emploi.

[*Traduction*]

Bienvenue. Nous entendrons en premier la Commission canadienne des droits de la personne et, en deuxième, Emploi et Développement social Canada. Chaque organisme aura sept minutes pour faire son exposé, et je crois comprendre que vous partagerez vos sept minutes.

Monette Maillet, directrice exécutive adjointe et avocate générale principale, Commission canadienne des droits de la personne : Bonjour, honorables sénateurs. Merci d'avoir invité la Commission canadienne des droits de la personne à contribuer à votre étude du projet de loi C-243. Nous aimerions soulever trois éléments concernant cette étude. Premièrement, nous appuyons sans réserve le projet de loi. Nous sommes d'avis que l'étude qu'il propose pourrait nous aider à mieux comprendre et à éliminer les obstacles à l'égalité entre les sexes auxquels les femmes se heurtent en milieu de travail.

Deuxièmement, l'étude devrait s'appuyer sur une démarche fondée sur les droits de la personne. Troisièmement, il faudrait s'assurer que les recommandations tiennent compte des

obligations to accommodate an employee's needs related to pregnancy.

[*Translation*]

The Canadian Human Rights Commission is an independent organization that reports to Parliament. It acts as a human rights watchdog in Canada. The Commission receives complaints of discrimination and attempts to guide complainants and respondents to a resolution of their disputes. When the parties cannot reach an agreement, or when the Commission considers that the complaint needs to be examined further, it may refer the complaint to the Canadian Human Rights Tribunal.

Today, our remarks are based on extensive consultations with stakeholders and on the complaints of discrimination that we have received over the years. You may have seen our pregnancy policy or our guide for caregivers. The commission drafted them in part as a result of complaints we had received from women who were denied accommodation when they were pregnant or had to care for their children.

This leads me to my first point. We fully support this bill because it is another way to promote the equal participation of women in the workplace. If the bill is passed, we believe that consultations on the creation of a national maternity assistance program would help identify the barriers for women. They would also help to identify the elements of a national strategy.

While women's labour force participation is still increasing, statistics remain lower for skilled trades, science and the transportation sector. We believe that these industries are losing a large pool of talent. They are hindering their growth and denying women equal opportunities to participate in the labour force. Studies have shown that, when women are allowed to take their place in the workplace, it promotes healthier and more competitive organizations. There are also real benefits for the economy and society as a whole.

Although we support the bill, and recognizing that a national maternity assistance program can help remove some barriers for women, we know that it will not eliminate all of them. Obstacles created by gender norms and stereotypes will certainly remain. That is why a human rights approach should be adopted.

obligations en matière de droits de la personne de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et de répondre aux besoins d'une employée relativement à sa grossesse.

[*Français*]

La Commission canadienne des droits de la personne est une organisation indépendante qui rend compte de ses activités au Parlement. Elle agit en tant qu'organisme de surveillance des droits de la personne au Canada. La commission reçoit les plaintes pour discrimination et tente d'amener les plaignants et les mis en cause à régler leurs différends. Quand les parties n'arrivent pas à s'entendre, ou quand la commission considère qu'il faut étudier la plainte plus à fond, elle peut renvoyer la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne.

Aujourd'hui, nos remarques s'appuient sur de vastes consultations que nous avons menées auprès d'intervenants et sur les plaintes pour discrimination que nous avons reçues au fil des ans. Vous avez peut-être vu notre politique en cas de grossesse ou notre guide à l'intention des proches aidants. La commission les a rédigés en partie à la suite de plaintes que nous avions reçues de femmes à qui on avait refusé des mesures d'adaptation lorsqu'elles étaient enceintes ou devaient s'occuper de leurs enfants.

Cela m'amène à formuler ma première remarque. Nous appuyons totalement ce projet de loi, parce qu'il représente une autre façon de favoriser une participation égale des femmes dans les milieux de travail. Si le projet de loi est adopté, nous croyons que des consultations sur la création d'un programme national d'aide à la maternité contribueraient à cerner les barrières pour les femmes. Elles aideraient aussi à cerner les éléments d'une stratégie nationale.

Alors que la participation des femmes à la population active augmente encore, les statistiques demeurent inférieures en ce qui concerne les métiers spécialisés, les sciences et le secteur du transport. Nous pensons que ces secteurs d'activité se privent d'un grand bassin de talents. Ils freinent leur croissance et refusent aux femmes des chances égales de participer à la population active. Selon des études, quand on permet aux femmes de prendre leur place dans un milieu de travail, cela favorise des organisations plus saines et concurrentielles. On obtient également des avantages réels pour l'économie et la société dans son ensemble.

Même si nous appuyons le projet de loi, et en admettant qu'un programme national d'aide à la maternité puisse contribuer à éliminer certains obstacles pour les femmes, nous savons qu'il ne pourra pas tous les éliminer. Il restera certainement des obstacles créés par les normes de genres et les stéréotypes. Voilà pourquoi il faudrait adopter une approche axée sur les droits de la personne.

[*English*]

Now for my second point. We recommend a human rights-based approach should be applied to all facets of the study, a human rights-based approach means all forms of discrimination must be prohibited, prevented and eliminated. It means the consultations should involve and hear directly from women whose rights are affected. It also means that priority should be given to women in the most marginalized or vulnerable situations who face multiple barriers to realizing their rights. That is often referred to as intersectionality.

The list of issues outlined in the bill that will be assessed is a good start. Applying a human rights lens throughout the process will help ensure the dignity of the individual is at the centre of any policies and programs that may result.

This brings me to my third point. The study should ensure any recommendations take into account the employer's human rights obligations to accommodate an employee's needs related to pregnancy. The Canadian Human Rights Act requires that employers accommodate employees to the point of undue hardship.

In a decision of the Canadian Human Rights Tribunal, known as the Hoyt case, where a pregnant woman was not accommodated in a male-dominated workplace, the tribunal affirmed that pregnancy must be accommodated and employers must make all efforts to assist employees short of undue hardship.

We have worked with many employers who are well aware of the duty to accommodate and of the concept of undue hardship. Most employers understand they must take an in-depth look at each individual's situation before they dismiss the possibility of accommodation. When there is a situation where safety makes it impossible to accommodate an employee who is pregnant, a maternity assistance program would clearly provide necessary support.

The risk, however, is some employers may see a future program as an opportunity, a justification or loophole to avoid accommodating an employee. Again, that is why we recommend the study ensure any recommendations take into account the employer's human rights obligations to accommodate and support an employee's needs related to pregnancy.

[*Traduction*]

Pour ce qui est de mon deuxième point, nous recommandons d'adopter une démarche fondée sur les droits de la personne pour tous les éléments de l'étude. Ce que nous entendons par une démarche fondée sur les droits de la personne, c'est qu'il faut interdire, prévenir et éliminer toutes les formes de discrimination. Cela signifie que les consultations doivent inclure les femmes dont les droits sont touchés pour entendre directement leurs commentaires. Cela signifie aussi qu'il faut accorder la priorité aux femmes qui sont les plus marginalisées ou qui se trouvent dans les situations les plus vulnérables, soit celles qui se heurtent à de multiples obstacles qui viennent nuire à l'exercice de leurs droits. Cet aspect est souvent appelé l'intersectionnalité.

Le projet de loi énumère les enjeux qui seront évalués, et c'est un bon départ. Le recours dans le processus à une démarche fondée sur les droits de la personne contribuera à nous assurer que la dignité de la personne est au cœur des politiques et des programmes qui en découleront.

Voilà qui m'amène à mon troisième point. Il faut nous assurer que les recommandations tiennent compte des obligations en matière de droits de la personne de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et de répondre aux besoins d'une employée relativement à sa grossesse. La Loi canadienne sur les droits de la personne exige que les employeurs prennent des mesures d'adaptation pour les employés dans la mesure où cela ne pose pas de contrainte excessive.

Dans une décision du Tribunal canadien des droits de la personne, soit l'affaire *Hoyt*, où un employeur n'avait pas pris de mesures d'adaptation dans le cas d'une femme enceinte dans un milieu de travail à prédominance masculine, le tribunal a affirmé que les employeurs doivent prendre des mesures d'adaptation pendant la grossesse et qu'ils doivent faire tous les efforts raisonnables pour soutenir leurs employées dans la mesure où cela ne pose pas de contrainte excessive.

Nous avons collaboré avec de nombreux employeurs qui sont bien au fait de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et du concept de contrainte excessive. La majorité des employeurs comprennent qu'ils doivent examiner en profondeur la situation de chaque personne avant d'écarter la possibilité de prendre des mesures d'adaptation. Dans le cas d'une situation où la sécurité fait en sorte qu'il est impossible de prendre des mesures d'adaptation pour une employée enceinte, il est certain qu'un programme d'aide à la maternité fournirait le soutien nécessaire.

Toutefois, nous courons le risque que certains employeurs voient un futur programme comme une occasion, une justification ou une échappatoire pour éviter de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins d'une employée. Je répète que c'est la raison pour laquelle nous recommandons que l'étude s'assure que toute recommandation

In conclusion, the commission is very encouraged and supportive of this bill. Concrete action in this area would further the purpose of the Canadian human rights act and human rights in Canada. It would also contribute to advancing Canada's implementation of its international human rights obligations.

The findings of the study have the potential to promote greater equality for women in the workplace across Canada. Barriers could be eliminated and more women may be encouraged to explore careers they have historically been excluded from. This would benefit Canada both economically and socially, and it would bolster our reputation as a world leader in women's rights and human rights. I look forward to questions.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

I will now give the floor to the officials from Employment and Social Development Canada.

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program, Employment and Social Development Canada: I am pleased to appear before the committee in relation to Bill C-243,the National Maternity Assistance Program Strategy Act. Some pregnant workers face workplace conditions that may be harmful to their health and safety or harmful to their fetus. This bill focuses on providing greater support to pregnant workers when there are health and safety concerns that stem from the workplace.

In particular, this bill will mandate the Government of Canada to consult provinces, territories and relevant stakeholders on the prospect of a national maternity assistance program to support women who are unable to work due to pregnancy and cannot be reassigned by their employer.

[*English*]

The Canada Labour Code sets out and regulates the minimum occupational health and safety and labour standards protections within federal jurisdiction workplaces and includes a number of protections for pregnant or nursing workers. Federal jurisdiction businesses include banking, telecommunications and broadcasting, as well as interprovincial and international

tient compte des obligations en matière de droits de la personne de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation et de répondre aux besoins d'une employée relativement à sa grossesse.

En conclusion, la commission est très encouragée par le projet de loi et elle l'appuie. L'adoption de mesures concrètes dans ce domaine permettrait de réaliser l'objectif de la Loi canadienne sur les droits de la personne et des droits de la personne au Canada. Cela contribuerait aussi à promouvoir la mise en œuvre par le Canada de ses obligations internationales quant aux droits de la personne.

Les conclusions de l'étude pourraient renforcer l'égalité entre les sexes pour les femmes dans les milieux de travail partout au Canada. Des obstacles pourraient être éliminés, et un plus grand nombre de femmes pourraient être tentées d'explorer des carrières qui leur étaient auparavant impossibles. Le Canada en profiterait sur les plans économique et social, et cela renforcerait notre réputation de chef de file mondial dans le domaine des droits des femmes et des droits de la personne. J'ai hâte d'entendre vos questions.

La présidente : Merci.

[*Français*]

Je donne maintenant la parole aux représentants d'Emploi et Développement social Canada.

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail, Emploi et Développement social Canada : C'est avec plaisir que je comparais devant le comité au sujet du projet de loi C-243, Loi visant l'élaboration d'une stratégie relative au programme national d'aide à la maternité. Ces travailleuses enceintes sont exposées à des conditions de travail qui peuvent nuire à leur santé et à leur sécurité ou peuvent poser un risque pour leur fœtus. Ce projet de loi s'attache à offrir un soutien accru aux travailleuses enceintes lorsqu'il y a des enjeux de santé et de sécurité en raison de leur milieu de travail.

Plus précisément, ce projet de loi donne au gouvernement du Canada le mandat de consulter les provinces, les territoires et les intervenants pertinents quant à la perspective d'élaborer un programme national d'aide à la maternité pour soutenir les femmes qui ne sont pas en mesure de travailler en raison de leur grossesse et ne peuvent être réaffectées par leur employeur.

[*Traduction*]

Le Code canadien du travail définit et réglemente les protections minimales en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que les normes du travail pour les milieux de travail relevant de la compétence fédérale et il inclut un certain nombre de protections pour les travailleuses enceintes ou allaitantes. Les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale représentent,

transportation. Depending on which section of the code you are referring to, it represents between 6 and 9 per cent of Canadian workplaces. Provinces and territories regulate all other sectors. In most cases they provide similar protected leaves for their pregnant and nursing women.

At any time, if any employee, including pregnant or nursing woman, believes there is an imminent or serious danger in the workplace, they may refuse to work and have the circumstances assessed by the employer and the workplace health and safety committee to eliminate, mitigate or protect against that hazard.

The example provided earlier around a measles outbreak might fall into this category.

In addition, the code allows a pregnant or nursing woman who believes her work poses a risk to herself or her fetus to stop work and seek medical advice. On receiving this medical advice, she may ask her employer to modify her work or to find another assignment that does not pose this risk. This may include, as was mentioned in the earlier discussion, limiting flying across the country or lifting.

Once this request has been made by the woman to the employer, the woman may take leave with pay until the employer is able to accommodate her in another position or the employer confirms they are unable to do so.

If modified work or a new assignment is not provided, the woman may take a unpaid leave of absence with job protection for the duration of the risk or of the pregnancy.

The Canada Labour Code also provides ongoing job protection once the child is born. The woman may take up to 17 weeks of maternity leave and up to 63 weeks of parental leave, which aligns with the Employment Insurance benefits.

Recently, Budget Implementation Act 2018, No. 2, proposes amendments to the Canada Labour Code, including to remove the six-month eligibility requirement to access maternity and parental leaves, to further increase job protections for these workers. It also expands the definition of who is qualified to assess the risk to the woman from a medical practitioner to a health practitioner.

I will now turn it over to my colleague Andrew Brown who will discuss the benefits under the Employment Insurance program.

selon la partie du code, entre 6 et 9 p. 100 des milieux de travail au Canada et comprennent les banques, les télécommunications et la radiodiffusion ainsi que les transports au niveau interprovincial et international. Les provinces et les territoires réglementent tous les autres secteurs et, dans la plupart des cas, ils offrent des protections de l'emploi similaires pour leurs travailleuses enceintes ou allaitantes.

À tout moment, si un employé, y compris les femmes enceintes ou allaitantes, croit qu'il y a un danger grave ou imminent dans son milieu de travail, il peut refuser de travailler et demander que les circonstances soient évaluées par l'employeur et le comité de santé et de sécurité au travail pour éliminer ou atténuer le danger ou protéger l'employé contre ce danger.

L'exemple présenté plus tôt concernant une épidémie de rougeole est un exemple d'une telle situation.

De plus, le code permet à une femme enceinte ou allaitante qui craint qu'il y ait un risque au travail pour elle-même ou son fœtus d'arrêter de travailler pour demander un avis médical. Sur obtention d'un avis médical, elle peut demander à l'employeur de modifier son travail ou de l'affecter à un autre poste qui ne présente pas de risque. Comme nous l'avons entendu dans les discussions précédentes, cela peut inclure des limites relatives aux déplacements par avion au pays ou aux charges à lever.

Une fois que l'employée a présenté la demande à son employeur, elle peut alors prendre un congé rémunéré jusqu'à ce que l'employeur puisse l'affecter à un autre poste ou confirme ne pas être en mesure de le faire.

Si aucune modification n'est apportée à son travail ou si elle n'est pas réaffectée à un autre poste, une femme peut prendre un congé sans solde, avec protection de l'emploi, tant et aussi longtemps qu'il y a un risque ou tout au long de la grossesse.

Le Code canadien du travail offre également une protection de l'emploi continue lorsque l'enfant est né. La femme peut prendre jusqu'à 17 semaines de congé de maternité et jusqu'à 63 semaines de congé parental, ce qui correspond aux prestations d'assurance-emploi.

La Loi n^{o} 2 d'exécution du budget de 2018, récemment déposée, propose des modifications au Code canadien du travail pour retirer le critère d'admissibilité de six mois aux congés de maternité ou parentaux afin de renforcer davantage la protection de l'emploi pour ces travailleuses. La mesure législative élargit aussi la définition des personnes admissibles à évaluer le risque pour la femme; cela passe d'un médecin praticien à un professionnel de la santé.

Je cède maintenant la parole à mon collègue, Andrew Brown, qui abordera les prestations offertes dans le cadre du programme d'assurance-emploi.

Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy, Employment and Social Development Canada: Thank you, Brenda.

I am the director general responsible for the Employment Insurance policy at Employment and Social Development Canada. I am pleased to appear this morning before the committee.

It is helpful to know about EI maternity benefits. They are payable to eligible claimants for up to 15 weeks and complement other EI benefits such as parental benefits. In 2016-17, approximately 170,000 claimants were paid EI maternity benefits amounting to approximately $1 billion.

When Bill C-243 was first introduced in the House of Commons in early 2016, the bill proposed changes to the EI program to support pregnant workers and allow them to access EI maternity benefits earlier, up to 15 weeks before a pregnant worker's expected due date, which is earlier than the eight weeks. Prior to more recent changes, a pregnant worker was able to access maternity benefits eight weeks prior to the expected date of birth.

There are differences between preventive withdrawal and maternity provisions. EI maternity benefits are related to child bearing and are intended to protect the mother from an earnings loss caused by her physical or emotional inability to work or to seek work in the weeks surrounding birth while preventive withdrawal refers to the right of pregnant or nursing employees to be temporarily reassigned or take leave if their employment poses a risk to their health or the health of the fetus or nursing child.

In the fall of 2016, we held consultations with the public and stakeholders on more flexible EI maternity and parental, and more inclusive care giving benefits. Inspired by the bill, these consultations included questions related to preventive withdrawal. With respect to maternity benefits and leave, one of the things we heard was access to early maternity leave is important to pregnant workers facing workplace health and safety issues.

Results of those consultations and pre-budget submissions from trade, labour and women's organizations led to changes that were announced in Budget 2017 and implemented on December 3, 2017. These changes included allowing pregnant women to claim EI maternity benefits earlier, up to 12 weeks before their due date — up from the previous eight weeks — to provide workers with flexibility to start their leave, taking into

Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi, Emploi et Développement social Canada : Merci, Brenda.

Je suis directeur général de la Direction de la politique de l'assurance-emploi à Emploi et Développement social Canada. Je suis ravi de témoigner ce matin devant le comité.

Il est utile de bien donner un aperçu des prestations de maternité de l'assurance-emploi. Elles sont versées aux prestataires admissibles pour une durée maximale de 15 semaines et elles s'ajoutent à d'autres prestations de l'assurance-emploi telles que les prestations parentales. En 2016-2017, quelque 170 000 prestataires ont reçu des prestations de maternité de l'assurance-emploi, ce qui représente une somme d'environ 1 milliard de dollars.

Lors de son dépôt initial à la Chambre des communes au début de 2016, le projet de loi C-243 proposait des changements au régime d'assurance-emploi pour soutenir les travailleuses enceintes et leur donner accès plus tôt aux prestations de maternité, soit jusqu'à 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement de la travailleuse enceinte au lieu de 8 semaines. Avant les plus récents changements, une travailleuse enceinte était admissible à des prestations de maternité 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Il y a des différences entre le retrait préventif et les prestations de maternité. En effet, les prestations de maternité de l'assurance-emploi sont liées à la grossesse et visent à protéger la mère de toute interruption de gains attribuable à son incapacité physique ou émotionnelle à travailler ou à chercher du travail dans les semaines entourant la naissance. Le retrait préventif a plutôt trait au droit des employées enceintes ou allaitantes d'être réaffectées temporairement ou de prendre congé si leur travail pose un risque pour leur santé ou la santé du fœtus ou de l'enfant allaité.

À l'automne 2016, nous avons mené des consultations auprès du public et des intervenants sur la façon d'assouplir les modalités des prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi et de rendre plus inclusives les prestations de soignant. Inspirées du projet de loi, ces consultations comportaient des questions liées au retrait préventif. Au sujet des prestations et du congé de maternité, nous avons notamment entendu qu'il était important pour les travailleuses enceintes exposées au travail à des risques pour leur santé et leur sécurité d'avoir accès à un congé de maternité préventif.

Les résultats de ces consultations et les propositions prébudgétaires des associations professionnelles, des syndicats et des organisations féminines ont mené à des modifications qui ont été annoncées dans le budget de 2017 et mises en œuvre le 3 décembre 2017. Ces modifications consistaient à permettre aux femmes enceintes de demander des prestations de maternité plus tôt, soit jusqu'à 12 semaines avant leur date d'accouchement, ce

account their own circumstances. This change was welcomed by the sponsoring member of Parliament and stakeholders. Corresponding changes were also made to the Canada Labour Code to ensure workers in federally regulated workplaces have access to job protection while receiving EI maternity benefits.

Subsequently, this bill was amended through a House of Commons committee to remove the proposed amendments to the Employment Insurance Act which focused on earlier access to maternity benefits to address preventive withdrawal.

Between December 3, 2017 and August of this year, preliminary data shows there were a total of 5,600 established maternity claims where maternity benefits were received between nine and 12 weeks before the due date. These represent claims where women have taken advantage of the new measure.

That concludes our opening remarks on the existing Canada Labour Code and Employment Insurance provisions, including the recent changes to better support pregnant workers.

The Chair: Thank you very much. We will now begin the questions with our deputy chair, Senator Seidman.

Senator Seidman: Thank you very much for your presentations. Right off the top I would like to say, Mr. Brown, thank you very much for putting forward that distinction clearly between preventative withdrawal and maternity provisions. It is a clear distinction, as we have heard in our previous panel, and an important one.

On that note, I might like to ask about this emphasis on human rights. I'd like it put the dichotomy out there.

If I understand correctly, Ms. Maillet, in what you presented, the human rights approach puts the onus on the individual who then has to go to a human rights tribunal.

Alternatively, under the program Mr. Brown referred to, they'd have to stop work and seek medical advice. It puts the employee in a potential conflict situation with their employer. If you are dealing with a pregnant woman, it's creating an enormous amount of stress. Now she has to take on the challenge herself, personally, individually. The Quebec model, which is a public health right and approach under an occupational health

qui était une augmentation comparativement aux 8 semaines accordées antérieurement. Ces mesures permettent de donner aux travailleuses la possibilité de commencer leur congé en fonction de leur situation. Cette modification a été accueillie favorablement par le député et les intervenants qui appuient le projet de loi. Des modifications correspondantes ont été apportées au Code canadien du travail afin de s'assurer que les travailleuses des entreprises sous réglementation fédérale qui reçoivent des prestations de maternité de l'assurance-emploi bénéficient aussi d'une protection de l'emploi.

Par la suite, un comité de la Chambre des communes a amendé le projet de loi afin de retirer les modifications prévues à la Loi sur l'assurance-emploi qui traitaient d'un accès précoce aux prestations de maternité pour répondre aux enjeux de retrait préventif.

Pour la période du 3 décembre 2017 au mois d'août 2018, les données préliminaires révèlent que 5 600 demandes présentées pour des prestations de maternité de l'assurance-emploi ont été versées durant les neuf à 12 semaines avant la date de l'accouchement. Cela représente des cas où les femmes ont profité de la nouvelle mesure.

Voilà qui met fin à notre exposé sur l'état actuel du Code canadien du travail et les dispositions de l'assurance-emploi, notamment les modifications apportées récemment visant à mieux soutenir les travailleuses enceintes.

La présidente : Merci beaucoup. Commençons maintenant les séries de questions avec la vice-présidente, la sénatrice Seidman.

La sénatrice Seidman : Merci beaucoup de vos exposés. J'aimerais d'entrée de jeu vous remercier énormément, monsieur Brown, d'avoir clairement fait la distinction entre le retrait préventif et les prestations de maternité. C'est une distinction claire, comme nous l'avons entendu avec le précédent groupe de témoins, et c'est une importante distinction.

Cela étant dit, j'aimerais vous poser une question sur l'accent que vous mettez sur les droits de la personne. J'aimerais soulever la dichotomie.

Si je comprends bien ce que vous avez dit dans votre exposé, madame Maillet, la démarche fondée sur les droits de la personne impose le fardeau à la personne qui doit ensuite se tourner vers un tribunal des droits de la personne.

Par ailleurs, dans le programme dont parlait M. Brown, les travailleuses doivent arrêter de travailler et demander un avis médical. Cela place l'employée dans une possible situation de conflit avec son employeur. Dans le cas d'une femme enceinte, cela crée énormément de stress. Elle doit alors faire face à cette situation par elle-même. Le modèle québécois, qui repose sur une démarche de santé publique dans le cadre d'un régime de

and safety regime, which is a collective right, doesn't set up a confrontational position for an employee with their employer.

I'd like to ask you what your impression is. How would you evaluate this dichotomy? The bottom line is: Why do federal government employees across the country in the various provinces not have access to that collective right? Thank you.

Ms. Maillet: Thank you for your question. The health and safety of employees at work, particularly in the case of pregnant women, needs to be balanced with the right to stay in the workplace. When we take into account the Canadian Human Rights Act, it puts an obligation on employers to ensure — and particularly in some of the complaints we have seen, where it's a male-dominated industry, some of the employers perhaps are not that friendly to some of the women in the workplace. There is harassment and other issues going on. They don't do what they need to do to ensure they accommodate a pregnant employee.

I agree with you. To have to file a human rights complaint to ensure your rights are adhered to isn't the best way to go, but it is a protection. When women are discriminated against in the workplace by not being accommodated or for any other reason, they have a place to go where their complaint will be heard.

We try to mediate. Most complaints are settled. It is a necessary mechanism that women use in order to ensure their rights are addressed.

Also, employers know the Canadian Human Rights Commission is there and that people do avail themselves of their right to file a complaint often then do take steps to ensure they are accommodating women. I don't know of any employer who enjoys having a complaint filed against them. We hope that also encourages employers to do the right thing.

Senator Seidman: I'd like to perhaps hear from Mr. Brown about this, given that you represent Employment and Social Development Canada. I don't know if you have something to say about federal government employees and women's collective rights, especially, to preventive withdrawal.

Mr. Brown: I would defer to my colleague Brenda in terms of the labour perspective.

Ms. Baxter: Thank you. As mentioned, there are 13 jurisdictions with respect to occupational health and safety in Canada. The federal jurisdiction includes banking, interprovincial, international transportation, as well as federal public servants.

santé et de sécurité au travail, ce qui se veut un droit collectif, ne crée pas de situation de conflit entre l'employée et l'employeur.

J'aimerais connaître votre impression. Comment évaluez-vous cette dichotomie? En fin de compte, pourquoi les employés fédéraux dans les diverses provinces n'ont-ils pas accès à ce droit collectif? Merci.

Mme Maillet : Merci de votre question. La santé et la sécurité des employés au travail, en particulier dans le cas des femmes enceintes, doivent tenir compte du droit de demeurer dans le milieu de travail. La Loi canadienne sur les droits de la personne impose aux employeurs l'obligation de s'assurer... C'est particulièrement le cas dans certaines plaintes que nous avons vues concernant une industrie à prédominance masculine, et certains employeurs ne sont peut-être pas très sympathiques à l'endroit de certaines femmes dans le milieu de travail. Il y a du harcèlement et d'autres problèmes. Les employeurs ne font pas ce qu'ils doivent faire pour s'assurer de prendre des mesures d'adaptation pour une employée enceinte.

Je suis d'accord avec vous. Ce n'est pas la meilleure approche que de devoir déposer une plainte relative aux droits de la personne pour vous assurer du respect de vos droits, mais c'est une protection. Lorsque des femmes sont victimes de discrimination en milieu de travail parce que des mesures d'adaptation ne sont pas prises à leur égard ou pour toute autre raison, elles ont un tribunal qui entendra leur plainte.

Nous essayons d'offrir de la médiation, et la majorité des plaintes se règlent. Il s'agit d'un mécanisme nécessaire que les femmes utilisent pour s'assurer de faire respecter leurs droits.

Qui plus est, les employeurs savent que la Commission canadienne des droits de la personne est là et que les gens se prévalent de leur droit de déposer une plainte; ils prennent souvent ensuite des mesures d'adaptation pour s'assurer de répondre aux besoins des femmes. Je ne connais aucun employeur qui aime que des plaintes soient déposées contre lui. Nous espérons que cela encourage aussi les employeurs à faire ce qui s'impose.

La sénatrice Seidman : J'aimerais peut-être vous entendre, monsieur Brown, à ce sujet, comme vous représentez Emploi et Développement social Canada. Je ne sais pas si vous avez un commentaire au sujet des employés fédéraux et des droits collectifs des femmes en ce qui a trait en particulier au retrait préventif.

M. Brown : Pour la perspective de l'emploi, je m'en remets à ma collègue Brenda.

Mme Baxter : Merci. Comme nous l'avons mentionné, il y a 13 compétences en matière de santé et de sécurité au travail au Canada. La compétence fédérale comprend les banques, les transports interprovinciaux et internationaux, ainsi que les fonctionnaires fédéraux.

When there is a danger or request to be reassigned if there is a potential danger to a pregnant or nursing woman, that exists under Part II of the Canada Labour Code. All those employees have the right to that. Should the employer not comply, they have the ability to complain to the labour program. We would investigate that complaint. We would have a finding. If either of the parties disagree with that finding, they can appeal the decision to the Occupational Health and Safety Tribunal.

One note, though: With respect to occupational injuries, if you are a federal jurisdiction employee, there is no workers' compensation at the federal level. Workers compensation is administered at the provincial level. For example, if you are an employee working in a federal jurisdiction in British Columbia, and you are injured and eligible for workers' compensation, you would get that through the provincial compensation system. The employers would pay into that provincial compensation system.

Senator Seidman: Thank you.

The Chair: I would like to ask my colleagues and witnesses to be a little bit conscious of time. We need to finish at 12:30. We have a lot of senators with very good questions, I am sure.

[*Translation*]

Senator Mégie: I don't know who will be able to answer my question. Witnesses have told us that the title of the bill does not match the content. We want to talk about preventive withdrawal in the content, while the title talks about setting up a national maternity assistance program. What should we focus on in our consultations? Would it be to implement a national maternity assistance program or should we limit ourselves to preventive withdrawal? Do you have any suggestions?

Mr. Brown: In my opinion, I think it is important to really think about the issues and to ask ourselves what the needs of those workers are in this situation, not simply or strictly think about a program as such in Quebec. It is a possibility, but it is possible that there may be other measures that could help workers in that situation. So part of that is in our employment insurance system, but also in labour codes across the country.

Senator Mégie: Earlier, you said that consultations had already been held to make pre-budget proposals in 2017. I have seen professional associations, unions and organizations. Do you know whether they have interviewed people in the skilled trades or the construction industry?

La partie II du Code canadien du travail comprend des dispositions pour les situations où il y a un danger ou une demande de réaffectation en raison d'un danger potentiel pour une femme qui est enceinte ou qui allaite, et toutes les employées y ont droit. Si l'employeur ne se conforme pas à ces dispositions, les employées peuvent porter plainte auprès du Programme du travail. Nous procéderions alors à une enquête, et une conclusion serait signifiée. Dans l'éventualité ou l'une ou l'autre des parties ne serait pas d'accord avec cette conclusion, elle peut faire appel auprès du Tribunal de santé et sécurité au travail.

Permettez-moi cependant de signaler ceci : en ce qui concerne les accidents du travail, il faut savoir qu'au niveau fédéral, il n'y a pas d'indemnisation. L'indemnisation des accidentés du travail est administrée à l'échelon provincial. Par exemple, si vous êtes un employé travaillant dans un secteur de compétence fédérale en Colombie-Britannique et que vous êtes blessé et admissible à l'indemnisation des accidentés du travail, vous obtiendrez cette indemnisation par le biais du système provincial d'indemnisation. C'est à ce régime que les employeurs cotisent.

La sénatrice Seidman : Je vous remercie.

La présidente : Je demanderais à mes collègues et aux témoins de se soucier un tant soit peu du temps dont nous disposons. Nous devons finir à 12 h 30. Nous avons beaucoup de sénatrices et de sénateurs qui ont de très bonnes questions, j'en suis certaine.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Je ne sais pas qui va pouvoir répondre à ma question. Des témoins nous ont dit que le titre du projet de loi ne correspondait pas au contenu. On veut parler du retrait préventif dans le contenu, alors que le programme parle de mise en place d'un programme national d'aide à la maternité. Sur quoi devrait-on mettre l'accent dans nos consultations? Serait-ce plutôt la mise en place d'un programme national d'aide à la maternité ou devrions-nous nous restreindre au retrait préventif? Auriez-vous des suggestions?

M. Brown : À mon avis, je crois qu'il est important de vraiment penser aux enjeux et se demander quels sont les besoins de ces travailleuses qui se trouvent dans cette situation, et pas seulement ou nécessairement penser à un programme comme tel au Québec. C'est une possibilité, mais il est possible qu'il y ait d'autres mesures qui pourraient aider les travailleuses qui se retrouvent dans cette situation. Donc, c'est une partie de ce qu'il y a dans notre régime d'assurance-emploi, mais également dans les codes du travail partout au pays.

La sénatrice Mégie : Tout à l'heure, vous avez dit que des consultations avaient déjà été menées pour faire des propositions prébudgétaires en 2017. J'ai vu des associations professionnelles, des syndicats et des organisations. Savez-vous s'ils ont interrogé les gens de l'industrie des métiers spécialisés ou de l'industrie de la construction?

Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy, Employment and Social Development Canada: Senator, to answer your question, consultations were held in two ways.

First, we conducted online consultations that were open across the country. We heard mainly from people and organizations outside Quebec, because Quebec has its own QPIP system. We also had a discussion, a minister's round table with a whole host of organizations from different sectors. We also received written submissions from organizations and unions involved in construction, national unions that include organizations representing the rights of women, families, workers, and a few organizations that have supported this bill. When the website was launched, a number of organizations truly supported Bill C-243. We saw a variety of findings, both in response to this bill and in the consultations we held at about the same time.

[*English*]

Senator Ravalia: Thank you. My first question is for Ms. Phillips. We've had a discussion about the potential infringement of equality barriers from a human rights perspective. Would you be able to highlight some examples for me, particularly with respect to pregnant women or nursing mothers, where these rights have been infringed, the average duration it takes to arrive at a successful conclusion of your hearings and whether vulnerable populations are overrepresented in the groups you review in this instance?

Valerie Phillips, Director and General Counsel, Canadian Human Rights Commission: Thank you for your question. I believe the first part of your question was about barriers pregnant women face in the workforce.

The first is not applying for jobs to begin with because they feel they will not be able to have a family or live the life they want to have. That's the purpose of the Canadian Human Rights Act and the provincial and territory codes — to try to break down those barriers. The commission also administers part of the Employment Equity Act and promotes within federal employers for the representation of designated groups. Women are included in those, as are visible minorities, persons with disabilities and Indigenous people.

In her speech, Ms. Maillet talked about intersectionality. In the course of your discussions I believe you have primarily spoken about women in hazardous professions. There are also women

Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politique de l'assurance-emploi, Emploi et Développement social Canada : Madame la sénatrice, pour répondre à votre question, on a tenu des consultations de deux façons.

Tout d'abord, on a fait des consultations en ligne qui étaient ouvertes partout au pays. On a surtout entendu des réactions de personnes et d'organismes hors Québec, parce que le Québec a son propre régime de RQAP. On a eu aussi une discussion, une table ronde ministérielle avec une combinaison de différents organismes provenant de différents secteurs. On a aussi reçu des soumissions écrites de la part d'organismes et de syndicats qui touchent à la construction, des syndicats à l'échelle nationale qui comprennent des organismes qui représentent les droits des femmes, des familles, des travailleurs et des travailleuses et comprenant quelques organismes qui ont appuyé ce projet de loi. Lorsque le site web a été lancé, plusieurs organismes ont vraiment appuyé le projet de loi C-243. On a vu un mélange de conclusions, soit en réaction à ce projet de loi, mais aussi dans les consultations qu'on a menées à peu près en même temps.

[*Traduction*]

Le sénateur Ravalia : Merci. Ma première question s'adresse à Me Phillips. Dans l'optique des droits de la personne, nous avons eu une discussion sur la violation potentielle des dispositions visant à contrer les obstacles à l'égalité. Pourriez-vous me donner quelques exemples, en particulier en ce qui concerne les femmes enceintes ou les mères allaitantes, où ces droits ont été violés. Pouvez-vous aussi me donner une idée du temps moyen qu'il vous faut pour mener à bien vos audiences et me dire si les populations vulnérables sont surreprésentées dans les groupes que vous examinez dans ce contexte?

Valerie Phillips, directrice et avocate générale, Commission canadienne des droits de la personne : Je vous remercie de votre question. Je crois que la première partie de cette question portait sur les obstacles auxquels font face les femmes enceintes sur le marché du travail.

Le premier obstacle pour ces femmes est le fait de s'abstenir d'entrée de jeu de postuler un emploi parce qu'elles estiment qu'elles ne seront pas en mesure d'avoir une famille ou de vivre la vie qu'elles souhaitent avoir. C'est la raison d'être de la Loi canadienne sur les droits de la personne et des codes provinciaux et territoriaux : essayer d'éliminer ces obstacles. La commission veille également à l'application d'une partie de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et elle fait la promotion de la représentation des groupes désignés auprès des employeurs fédéraux. Les femmes font partie de ces groupes, tout comme les minorités visibles, les personnes handicapées et les peuples autochtones.

Dans son exposé, Mme Maillet a parlé de l'intersectionnalité. Je crois que vos discussions ont surtout porté sur la situation des femmes qui exercent des professions dangereuses. Il y a aussi

with disabilities, who are visible minorities and who come from vulnerable circumstances. Those add additional barriers.

What does that look like? Having an accent can get you screened out of an interview. Getting pregnant can get you fired. We have heard about that. Not working in an environment where there are alternate jobs you can perform while you are pregnant can mean a loss of income, which is what you have talked about primarily.

Does that answer your question?

Senator Ravalia: I was coming from the perspective of us further developing and refining some of this legislation. Whether there are specific areas you would like us to add directly into the current wording of this document to ensure those human rights are not infringed upon.

Ms. Phillips: We're suggesting the study itself take a human rights approach. If that wording could be incorporated into the bill, that would be helpful. The commission would be happy to help during the consultation period if this bill passes. We have provided a framework, for example, to the Missing and Murdered Indigenous Women Inquiry around what a human rights-based approach would look like.

Senator Ravalia: With your permission, Madam Chair, perhaps we could ask you maybe draft some of that type of documentation for us to review after this meeting. Do I have a little bit of time?

The Chair: The law clerk will be able to assist you in drafting something for you to pursue.

Senator Ravalia: This is a question for Mr. Brown. We have now heard a lot about the issue of Employment Insurance versus the Quebec model. The Quebec model remunerates up to 90 per cent. Can you give me an idea of how much a pregnant woman who accesses maternity leave will get with respect to a percentage of her income?

Mr. Brown: Thank you for the question. It is also important to recognize in the province of Quebec there is the Safe Maternity Experience program that we have been hearing about this morning. It also has its own Quebec Parental Insurance Plan that provides maternity, parental, paternity and adoption benefits in the Province of Quebec. Those two are distinct. There are rules when a person must end their Safe Maternity Experience claim and then move on to the Quebec parental insurance plan.

les femmes handicapées, qui font partie des minorités visibles et qui sont issues de milieux vulnérables. Ce sont des obstacles supplémentaires.

À quoi cela ressemble-t-il? Le fait d'avoir un accent peut entraîner votre mise à l'écart lors d'une entrevue. Le fait de tomber enceinte peut vous faire perdre votre emploi. Nous en avons entendu parler. Le fait de ne pas travailler dans un milieu où il existe d'autres emplois que vous pouvez occuper pendant votre grossesse peut entraîner une perte de revenu, et c'est ce dont vous avez surtout parlé.

Cela répond-il à votre question?

Le sénateur Ravalia : J'essaie de voir comment nous pourrions développer et peaufiner certains aspects de ce projet de loi. Je cherchais à savoir s'il y a des domaines spécifiques que vous aimeriez que nous ajoutions directement dans le libellé actuel de ce document pour veiller à ce que ces droits ne soient pas violés.

Mme Phillips : Nous suggérons que l'étude elle-même adopte une approche fondée sur les droits de la personne. Si ce libellé pouvait être incorporé dans le projet de loi, ce serait utile. La commission se fera un plaisir de vous aider pendant la période de consultation si ce projet de loi est adopté. Par exemple, pour l'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées, nous avons fourni un cadre afin de définir ce à quoi ressemblerait une approche fondée sur les droits de la personne.

Le sénateur Ravalia : Avec votre permission, madame la présidente, nous pourrions peut-être vous demander de rédiger une partie de ce genre de documents que nous pourrions examiner après la présente séance. Me reste-t-il un peu de temps?

La présidente : Le juriste sera en mesure de vous aider à rédiger quelque chose que vous pourrez examiner.

Le sénateur Ravalia : Ma prochaine question s'adresse à M. Brown. Nous avons beaucoup comparé la couverture de l'assurance-emploi et celle du modèle québécois. Le modèle québécois couvre jusqu'à 90 p. 100 du revenu. Pouvez-vous me donner une idée du pourcentage de son revenu qu'une femme enceinte obtient lorsqu'elle bénéficie d'un congé de maternité?

M. Brown : Je vous remercie de votre question. Il est important de reconnaître qu'au Québec, il y a aussi le programme Pour une maternité sans danger dont nous avons entendu parler ce matin. La province a également son propre Régime québécois d'assurance parentale qui offre des prestations de maternité, des prestations parentales, des prestations de paternité et des prestations d'adoption. Il s'agit de deux régimes distincts. Il y a des règles qui encadrent comment une personne doit mettre fin à sa demande de prestations Pour une maternité sans danger et passer au Régime québécois d'assurance parentale.

For the purpose of EI, maternity and parental benefits, they are more akin to the Quebec Parental Insurance Plan and not Safe Maternity Experience.

For the EI program, the replacement rate is 55 per cent of a worker's average weekly insurable earnings. Something that's different between the Quebec program and the federal program of Employment Insurance is that it's a 55 per cent replacement rate up until something called the maximum insurable earnings, which is currently about $52,000. When people pay EI premiums, they only pay them up to their earnings of $52,000, roughly. That's the only portion of their income that's insured. It's 55 per cent up to that cap.

Senator Ravalia: Thank you.

Senator Omidvar: I welcome Senator Ravalia's suggestion to our two colleagues from the Canadian Human Rights Commission. In order to embed human rights concepts into this bill, we need to have it codified in the language. I too would welcome that. I ran out of time for my question last time. I want to put it on the record.

Senator Munson: You can take my time.

Senator Omidvar: I'm going to ask you a question that is not really related to your presentation but to statements we have heard from witnesses in the panel before and last night.

We heard from the Quebec experience that, in fact, the greatest number of pregnant women asking for preventive withdrawal support comes from occupations that are traditionally female dominated, such as nurses and teachers. The preamble of this bill, however, focuses more on nontraditional occupations.

Would you recommend a balance in the language of the preamble to make sure we do not apply our own biases? Clearly I was educated by our colleague from Quebec earlier that, in fact, danger to pregnant women comes from usual and unusual spaces and places.

Ms. Maillet: In listening to the prior witnesses, it became clear we are not only taking about male-dominated workplaces. It's clear that traditional women's work has its own barriers to employment for pregnant women.

When it is a male-dominated workplace, it can add an additional barrier.

Les prestations de maternité et les prestations parentales prévues aux termes de l'assurance-emploi s'apparentent davantage au Régime québécois d'assurance parentale qu'au programme Pour une maternité sans danger.

Le taux de remplacement du programme d'assurance-emploi correspond à 55 p. 100 de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne d'un travailleur. La différence entre le programme québécois et le programme fédéral d'assurance-emploi, c'est qu'il s'agit d'un taux de remplacement de 55 p. 100 jusqu'à ce que le revenu atteigne ce que l'on appelle le maximum de la rémunération assurable, qui est actuellement d'environ 52 000 $. Lorsque les gens paient des cotisations d'assurance-emploi, ils ne les paient que jusqu'à concurrence de gains de 52 000 $, environ. C'est la seule portion de leur revenu qui est assurée. Bref, jusqu'à ce plafond, le programme couvre 55 p. 100 du revenu.

Le sénateur Ravalia : Merci.

La sénatrice Omidvar : J'accueille favorablement la suggestion formulée par le sénateur Ravalia à l'intention de nos deux collègues de la Commission canadienne des droits de la personne. Afin d'intégrer les concepts des droits de la personne dans ce projet de loi, nous devons les codifier dans le libellé. Je suis aussi de cet avis. À mon dernier tour, j'ai manqué de temps pour ma question. Je tiens à ce que cela figure au compte rendu.

Le sénateur Munson : Vous pouvez prendre le mien.

La sénatrice Omidvar : Je vais vous poser une question qui n'est pas vraiment liée à votre exposé, mais qui a trait aux déclarations que nous avons entendues hier soir et avant cela.

L'expérience du Québec nous a appris que les femmes enceintes qui demandent un soutien pour le retrait préventif viennent majoritairement de professions traditionnellement dominées par les femmes, comme celle d'infirmière ou d'enseignante. Le préambule de ce projet de loi, cependant, met davantage l'accent sur les professions non traditionnelles.

Croyez-vous que le libellé du préambule devrait être plus équilibré qu'il ne l'est actuellement afin d'éviter que nous donnions préséance à nos propres préjugés? Notre collègue du Québec m'a clairement dit tout à l'heure que le danger pour les femmes enceintes est associé à des milieux et à des lieux habituels et inhabituels.

Mme Maillet : Étant donné ce que les témoins précédents ont dit, il est devenu évident que nous ne nous intéressons pas seulement aux milieux de travail à prédominance masculine. Il est clair que le travail traditionnel des femmes a ses propres obstacles à l'emploi des femmes enceintes.

Le fait qu'il s'agisse d'un milieu de travail à prédominance masculine peut constituer un obstacle supplémentaire.

Senator Omidvar: Would you be able to take a look at the preamble and give us your proposals?

Ms. Maillet: Yes, we could do that.

Senator Poirier: I have a couple of questions for clarification for Mr. Brown.

In the presentation, you talked about the changes that came in place for the eight weeks up to the 12 weeks. Then you also talked about the eligibility for the claimants up to 15 weeks on the EI maternity benefit and the number of people who have taken it.

Again, from listening to the witnesses last night, some of the comments made suggested if you are in a situation where the employer is unable to offer you another type of work during your pregnancy to accommodate that you can no longer do your job due to medical reasons a doctor says are a risk to the child or yourself, that employee may have no option but to go on sick leave of EI.

They felt that was wrong because they didn't feel being pregnant meant they were sick. They felt it was forcing them to go on medical leave. If they are on medical leave they can claim only the 55 per cent and are not allowed to work at something supplementary if they could get it.

Also, those 15 weeks does not cover the lapse of their pregnancy. There is a period of time where they have absolutely no income before they can begin their maternity leave after the child is born and from those weeks that fall in there. It's causing a lot of hardship.

My question is: What is the employee's role in here? If you are an employee and you can no longer do the job the employer is asking you to do, would it not be more beneficial, instead of having the employee quit, which is one of the options they have, or going on sick leave when they are not actually sick and they will be penalized because of the limit, if the employer cannot provide employment, wouldn't it be better if the employer gave them a layoff? Either way, they are not guaranteed their job afterward.

That would give them a regular EI claim during pregnancy but would also give them the ability to go out and work during their EI claim at another job they are able to do to supplement so they are not going through all that hardship.

La sénatrice Omidvar : Pourriez-vous jeter un coup d'œil au préambule et nous communiquer vos propositions?

Mme Maillet : Oui, nous pouvons faire cela.

La sénatrice Poirier : J'aimerais clarifier certaines choses auprès de M. Brown.

Dans votre exposé, vous avez parlé des changements qui ont été mis en œuvre pour faire passer le nombre de semaines de huit à 12. Ensuite, vous avez dit que l'admissibilité aux prestations de maternité de l'assurance-emploi pouvait aller jusqu'à 15 semaines et vous avez parlé du nombre de personnes qui se sont prévalues de ces prestations.

Encore une fois, certaines observations formulées par nos témoins d'hier soir laissent entendre qu'une employée enceinte à qui l'employeur ne pourrait offrir un autre type de travail pour accommoder le fait qu'elle ne peut plus faire son travail habituel pour des raisons médicales — et qu'un médecin affirme que cela pourrait représenter un risque pour l'enfant ou pour elle — n'aurait pas d'autre choix que de prendre un congé de maladie aux termes de l'assurance-emploi.

Ces témoins disaient que cela n'était pas correct, parce qu'ils étaient d'avis que le fait d'être enceinte ne signifie pas que l'on est malade. Ils estimaient que cela obligeait les femmes dans cette situation à prendre un congé de maladie. Or, en étant en congé de maladie, leur revenu n'est couvert qu'à 55 p. 100 et elles ne sont pas autorisées à gagner un revenu d'appoint dans l'intervalle si l'occasion se présente.

De plus, ces 15 semaines ne couvrent pas la durée nécessaire. Il y a donc une période autour de l'accouchement où elles n'ont absolument aucun revenu avant de pouvoir commencer leur congé de maternité et cela cause beaucoup de difficultés.

Ma question est la suivante : quel est le rôle de l'employée ici? Lorsqu'une employée ne peut plus faire le travail que lui demande son employeur et que l'employeur ne peut lui offrir de solution de remplacement, au lieu de la faire démissionner — ce qui est l'une de ses options — ou de la forcer à prendre un congé de maladie alors qu'elle n'est pas réellement malade et que cela la pénalisera à cause de la limite, ne serait-il pas préférable de la mettre à pied? De toute manière, elle n'a aucune garantie qu'elle pourra reprendre son emploi par la suite.

De cette manière, elle aurait droit à des prestations ordinaires d'assurance-emploi pendant sa grossesse, et elle aurait la possibilité de travailler parallèlement à un autre emploi pour compléter son revenu et éviter d'avoir à vivre toutes ces difficultés.

Once the child is born, or close to that 8 to 12 weeks, they would kick into the normal maternity benefits. Is that something that would be legal and acceptable in the EI program? Is that something the employer should be responsible for looking at?

Mr. Brown: A number of different pieces there. I can speak about the EI pieces, and may look to labour to help out if possible.

First off, would we want to see employers laying off workers in this situation — I don't think that's the situation we would want to see. I have heard of there being different kinds of ways that employees and employers have taken to approach particular situations.

If I can speak about EI for a moment, because I think it is important for the committee to understand the different elements of it. One, there is a sickness benefit, which you referred to. That is in relation to when somebody has an illness. It's a simple one to access and it does require a doctor to say this person is unable to work at the moment for a medical reason. That's all we require, no more than that, due to a medical reason.

With maternity, it's essentially the worker telling us they are pregnant and expecting as of a certain date. We allow them to then access maternity benefits. It's linked to the fact of child bearing, accessible from 12 weeks prior to the expected date up to 17 weeks after. Those 15 weeks should be taken around the expected date of birth.

One of the reasons it didn't go all the way to 15 — and 12 was ultimately where it landed, 12 weeks prior — was with 15 weeks available, there is always uncertainty regarding when the child will actually arrive. If women were able to access benefits 15 weeks prior, use all of those 15 weeks up, and the child does not arrive on time, you would then have a situation in which no benefits would be payable. They might risk running out of their job protected leave while waiting for the child to arrive. That was the reason for the 12 weeks.

What follows is the parental benefits. Those are the benefits for care of the child and are only payable after a child has arrived or, in the case of an adoption, once the child has been placed in the home. Those are the benefits any parent may receive to provide care. I think sickness, maternity and parental all having a very separate and distinct purpose is important to recognize in terms of the flexibility that is there.

Une fois que l'enfant est né, ou près de huit à 12 semaines plus tard, elle recevrait des prestations de maternité normales. Est-ce que cela pourrait être légal et acceptable dans le cadre du programme d'assurance-emploi? Est-ce un scénario que l'employeur devrait être tenu d'examiner ?

M. Brown : Vous soulevez plusieurs aspects distincts. Je peux parler de ce qui concerne l'assurance-emploi et je me tournerai peut-être vers mon collègue du Programme du travail, si cela est nécessaire.

Tout d'abord, voudrions-nous voir des employeurs licencier des travailleuses qui sont dans cette situation? Je ne le crois pas. J'ai entendu dire que les employés et les employeurs ont recours à différentes façons pour aborder ces situations particulières.

Permettez que je parle un instant de l'assurance-emploi, car je crois qu'il est important que le comité en comprenne les différents éléments. Premièrement, il y a les prestations de maladie, dont vous avez parlé. Ce sont ces prestations qui s'appliquent quand quelqu'un est malade. Il est facile d'y avoir accès, mais il faut effectivement qu'un médecin dise que, pour des raisons médicales, la personne concernée est incapable de travailler pour l'instant. C'est tout ce que nous demandons, une raison médicale.

Dans le cas de la maternité, c'est essentiellement la travailleuse qui nous dit qu'elle est enceinte et qu'elle pense accoucher à une certaine date. Nous lui permettons alors d'avoir accès aux prestations de maternité. La prestation est liée au fait de porter un enfant. La femme peut s'en prévaloir à partir de 12 semaines avant la date prévue et jusqu'à un maximum de 17 semaines après. Ces 15 semaines devraient être prises autour de la date prévue de l'accouchement.

L'une des raisons pour lesquelles cela n'est pas allé jusqu'à 15 semaines — et, en fin de compte, on s'est arrêté à 12, 12 semaines avant l'accouchement —, c'est qu'avec 15 semaines ouvertes, il y a toujours une incertitude quant à la date d'arrivée réelle de l'enfant. Si les femmes avaient droit à des prestations 15 semaines avant leur accouchement, qu'elles les utilisaient toutes et que l'enfant n'arrivait pas à la date prévue, on se retrouverait dans une situation où aucune prestation ne serait payable. Elles risqueraient donc de perdre leur congé sans solde en attendant l'arrivée de l'enfant. C'est ce qui explique les 12 semaines.

Ce qui suit concerne les prestations parentales. Ce sont les prestations pour la garde de l'enfant et elles ne sont payables qu'après l'arrivée de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, une fois que l'enfant prend place dans le foyer. Ce sont les prestations que les parents peuvent recevoir pour s'occuper de leurs enfants. Je pense qu'il est important de comprendre que les prestations de maladie, les prestations de maternité et

Senator Poirier: If a person becomes pregnant and is told early on in their pregnancy they cannot do the type of work they were doing before, and that the employer is not able to accommodate them in any way or in another type of job within their business for that employee, then there are not enough weeks there for them to cover it. There is going to be a lapse of time where they have zero income coming in. It's a hardship on a family. Even more so if it's a single mother. It's that hardship. There seems to be a lapse there.

That's what I'm trying to understand. Is there a lapse there? If there is, is there another solution within the EI program that could be looked at? That's why I brought it up: If the employer can't offer this person a job, is the best solution to say — even though it's not that we would want, for them to be laid off — but is that the best solution? To try to give some guaranteed income until we have a strategy in place, like Quebec, across the country?

Mr. Brown: I can talk about one other piece in the program. Maternity cannot begin until at least within 12 weeks of the expected date of birth. About three months out. There is nothing prior to that period. During that period you talked about whether or not they can take on some additional work and further increase their income. That is possible. There were changes, in fact, brought about this year, announced in budget 2018 and which came into force in August. These are the provisions we call working while on claim. They previously applied only to other kinds of EI benefits. They always excluded maternity and sickness benefits in the past, with the rationale that the purpose of those benefits was to allow you to recover in one way or another, not create an incentive for you to take work. New flexibility was added by allowing workers to make use of those provisions while receiving either sickness or maternity benefits. This means, if someone picks up a part-time job during that period, they could supplement their income while retaining some of their EI.

Senator Poirier: The last three months.

Mr. Brown: Yes.

Senator Poirier: For the first six months there is nothing.

Mr. Brown: There is nothing in the first six months.

les prestations parentales ont toutes un objectif distinct, et que ces objectifs distincts expliquent les différences qui existent en matière de flexibilité.

La sénatrice Poirier : Si une femme tombe enceinte et qu'on lui dit au début de sa grossesse qu'elle ne peut pas faire le genre de travail qu'elle faisait auparavant et que l'employeur n'est pas en mesure de l'accommoder d'une façon ou d'une autre, il n'y a pas suffisamment de semaines pour couvrir le temps qu'elle devra prendre. Il y aura un laps de temps au cours duquel elle n'aura aucun revenu. C'est une épreuve pour une famille, à plus forte raison s'il s'agit d'une mère célibataire. On dirait qu'il y a une erreur.

C'est ce que j'essaie de comprendre. Y a-t-il une erreur? Dans l'affirmative, y a-t-il une autre solution qui pourrait être envisagée dans le cadre du programme d'assurance-emploi? C'est pour cette raison que j'ai soulevé la question : si l'employeur ne peut offrir d'emploi à cette personne, la mise à pied est-elle la meilleure solution — même si ce n'est pas ce que nous souhaitons —, c'est-à-dire pour essayer de procurer un revenu garanti jusqu'à ce que nous ayons mis en place une stratégie dans l'ensemble du pays, comme au Québec?

M. Brown : Je peux parler d'un autre élément du programme. Le congé de maternité ne peut commencer avant au moins 12 semaines après la date prévue de l'accouchement, soit environ trois mois plus tard. Il n'y a rien avant cette période. En ce qui concerne cette période, vous avez discuté de la question à savoir si ces personnes pouvaient ou non accepter un travail supplémentaire afin d'augmenter leur revenu. C'est possible. En fait, des modifications ont été apportées cette année. Elles ont été annoncées dans le budget de 2018 et elles sont entrées en vigueur en août. Ce sont les dispositions que nous appelons « Travail pendant une période de prestations ». Auparavant, ces dispositions ne s'appliquaient qu'à d'autres types de prestations d'assurance-emploi. Elles n'ont jamais visé les prestations de maternité et de maladie, puisque le but de ces prestations était de vous permettre de vous rétablir d'une façon ou d'une autre, et non de vous inciter à accepter un emploi. Or, une nouvelle souplesse a été ajoutée pour permettre aux travailleurs de se prévaloir de ces dispositions tout en recevant des prestations de maladie ou de maternité. Cela signifie qu'une personne qui décrocherait un emploi à temps partiel pendant cette période pourrait compléter son revenu tout en conservant une partie de ses prestations d'assurance-emploi.

La sénatrice Poirier : Les trois derniers mois.

M. Brown : Oui.

La sénatrice Poirier : Il n'y a rien pendant les six premiers mois.

M. Brown : C'est exact.

Senator Dasko: Very interesting. Lots of things to digest. Just going back to our previous witnesses — I think you were here to hear them. They have argued against the use of the EI program to deal with the issues raised around maternity. Then there was an amendment that had been made that had been withdrawn.

I'd like your point of view as to the ability of the EI system to either expand, be tweaked or changed further, taking into account what the previous witnesses said who argue against it. This may sound like a convoluted question.

Over the years EI has been able to change. For example, you have compassionate care leave as a way to deal with those particular circumstances. The program has been able to change in various ways to accommodate issues that society has identified. That's kind of my question. I hope that doesn't sound a little too convoluted. Also, when the inquiry should take place, what will your role be? Will you come to argue for an enhanced EI role? What do you think you might take on at that point?

Mr. Brown: I wouldn't say that I would see us taking a particular position from the perspective of the EI program about whether this is something new that should be in it or not. I think I can still help with that question.

Senator Dasko: Good. Thank you.

Mr. Brown: The Employment Insurance program has made significant changes over the years. In fact, the whole area of what we call special benefits started with the creation of maternity and sickness benefits in 1971. It's had a tremendous impact, in terms of maternity and then further expansion into parental benefits, in terms of keeping women active in the labour force. Partly, that's about a lot of cultural changes as well. The changes as they have gone over the years to the maternity benefit have remained. Those 15 weeks for that specific purpose of allowing women a period of recovery around childbirth. The expansion has been largely in terms of parental benefits. It's been done in different ways at different times, but over time they have gotten longer. The idea has been to give flexibility to families and recognize they are best placed to determine what their own needs are and to share those benefits as they see fit among parents. With the most recent changes the possibility of taking those benefits, not only over 12 months, but even over 18 months when combined with maternity. The changes made with maternity to go earlier — 12 weeks earlier up to 17 weeks after, depending on the choice — is also providing that flexibility. It's really important there are certain kinds of flexibility we can provide in a big program like Employment Insurance and others that are going to be more difficult.

La sénatrice Dasko : Très intéressant. Il y a beaucoup d'information à digérer. Je veux simplement revenir à ce que nous ont dit les témoins précédents — je crois que vous étiez là pour les entendre. Ils se sont prononcés contre l'utilisation du programme d'assurance-emploi quand vient le temps de s'occuper des questions liées à la maternité. D'ailleurs, un amendement avait été apporté, mais celui-ci a été retiré après coup.

J'aimerais connaître votre avis sur la possibilité d'élargir, d'améliorer ou de modifier davantage le régime d'assurance-emploi, en tenant compte des arguments invoqués par les témoins précédents qui s'opposent à cette proposition. Je vous pose peut-être une question alambiquée.

Au fil des ans, l'assurance-emploi a pu évoluer. Songeons, par exemple, au congé de compassion qui s'applique à des circonstances particulières. Ainsi, diverses modifications ont été apportées au programme pour tenir compte des problèmes cernés par la société. C'est un peu cela, ma question. J'espère qu'elle ne semble pas trop compliquée. Par ailleurs, advenant la tenue de l'enquête, quel sera votre rôle? Viendrez-vous plaider pour un rôle accru de l'assurance-emploi? D'après vous, quelles responsabilités pourriez-vous assumer à partir de là?

M. Brown : Je ne dirais pas que nous envisagerions d'adopter une position particulière, du point de vue du programme d'assurance-emploi, sur la question de savoir si telle ou telle nouvelle mesure devrait y figurer ou non. Je peux tout de même essayer de répondre à cette question.

La sénatrice Dasko : Bien. Merci.

M. Brown : Le programme d'assurance-emploi a subi des changements considérables au fil des ans. En fait, toute la question de ce que nous appelons des prestations spéciales a commencé par la création des prestations de maternité et de maladie en 1971. Cela a eu un impact énorme en ce qui a trait à la maternité, et le tout a ensuite été élargi grâce à la création des prestations parentales afin de garder les femmes sur le marché du travail. C'est également attribuable, en partie, aux nombreux changements culturels. Au fil des ans, les modifications apportées aux prestations de maternité ont été maintenues. Les 15 semaines ont pour but précis d'accorder aux femmes une période de rétablissement lié à l'accouchement. La prolongation de la durée est surtout attribuable aux prestations parentales. Cela s'est fait de différentes façons à différents moments, mais au fil du temps, leur durée a augmenté. L'objectif a été de donner la souplesse voulue aux familles et de reconnaître que les parents sont les mieux placés pour déterminer leurs propres besoins et pour partager ces prestations entre eux, comme ils l'entendent. Dans la foulée des changements les plus récents, il est possible de se prévaloir de ces prestations non seulement sur une période de 12 mois, mais même sur une période de 18 mois, lorsqu'elles sont combinées aux prestations de maternité. On retrouve également cette souplesse dans les modifications permettant aux

We don't want to put individual Service Canada agents in a situation of trying to determine whether something makes sense. The flexibility is providing that to the men and women who are applying for EI benefits to determine when they would like them to start and to end.

There should be some thought about whether a program like Employment Insurance should be getting into the area of accommodations that an employer should make with respect to their employees. That would be something tricky and new for the EI program, compared to where we are today.

Senator Dasko: If I read into what you are saying, you are suggesting there will be some difficulty accommodating these particular needs in the program. It is an important question.

Mr. Brown: That is an important question.

Senator Dasko: It is vital, because EI is a huge program that Canadians rely on for so many different pieces. I have identified another issue here that could potentially fall under your jurisdiction.

Mr. Brown: That is where we have concerns. It is not with the broader issue but with what the elements are that would be brought within the Employment Insurance program. When we saw the original form of the bill, which included specific measures relating to labour standards — I am using my own terminology there — it said where a worker is not able to receive accommodation from their employee, the worker is then able to access benefits. This is the original language of the bill that is no longer there. Those are the things about which we would have challenges in terms of training our own officers to be able to assess whether a reasonable attempt was made to reassign the employee and so forth.

In the context of administering the program for roughly 170,000 women a year who are receiving maternity benefit, that gives an example of one of the challenges we would face.

Senator Dasko: That is really helpful. Thank you very much.

femmes enceintes de demander des prestations de maternité plus tôt — à partir de 12 semaines avant la date prévue et jusqu'à 17 semaines après, selon le choix. C'est vraiment important; il y a certains types de souplesse que nous pouvons offrir dans un grand programme comme l'assurance-emploi, mais il y en a d'autres qui seront plus difficiles à concrétiser.

Nous ne voulons pas placer les agents de Service Canada dans une situation où ils doivent essayer de déterminer si quelque chose est logique. La souplesse permet justement aux personnes qui font une demande de prestations d'assurance-emploi de déterminer à quel moment elles aimeraient que leurs prestations débutent ou prennent fin.

Il faudrait réfléchir un peu à la question de savoir si un programme comme l'assurance-emploi devrait s'immiscer dans le domaine des mesures d'adaptation qu'un employeur devrait prendre à l'égard de ses employés. Ce serait quelque chose d'épineux et de nouveau pour le programme d'assurance-emploi, comparativement à la situation actuelle.

La sénatrice Dasko : Si je comprends bien ce que vous dites, il sera un peu difficile de répondre à ces besoins particuliers dans le cadre du programme. C'est une question importante.

M. Brown : En effet, c'est une question importante.

La sénatrice Dasko : C'est même vital, parce que l'assurance-emploi est un programme d'envergure sur lequel comptent les Canadiens pour une foule de mesures distinctes. Je viens de cerner un autre enjeu qui pourrait relever de votre mandat.

M. Brown : C'est là que le bât blesse. Ce qui nous préoccupe, ce n'est pas le dossier dans son ensemble, mais la question de savoir quels éléments seraient intégrés dans le programme d'assurance-emploi. Selon la version originale du projet de loi, qui comprenait des mesures précises liées aux normes de travail — j'utilise là mes propres termes —, une travailleuse aurait droit aux prestations si son employeur était incapable de lui fournir des mesures d'adaptation. C'est ce qu'on pouvait lire dans la première mouture du projet de loi, mais cette disposition a été retirée. Voilà qui nous donnerait du fil à retordre, car il faudrait alors former nos agents pour qu'ils soient en mesure d'évaluer si une tentative raisonnable a été faite pour réaffecter l'employée, et cetera.

Dans le contexte de l'administration du programme, quelque 170 000 femmes par année reçoivent des prestations de maternité; voilà donc un exemple des défis auxquels nous ferions face.

La sénatrice Dasko : C'est très utile. Merci beaucoup.

The Chair: Thank you very much, Mr. Brown. This is all the time we have. I feel there were more questions. We will continue with the study. Thank you for your contributions.

Honourable senators, I want to remind you, because there was talk on improving the bill. If you are considering amendments, I suggest you speak to the Office of the Law Clerk. As we know, they are experts in drafting amendments for the Senate. I encourage you to do that if you wish.

(The committee adjourned.)

La présidente : Merci beaucoup, monsieur Brown. C'est tout le temps dont nous disposons. J'ai bien l'impression qu'il nous restait beaucoup d'autres questions, mais notre étude se poursuivra. Merci de votre contribution.

Chers collègues, je tiens à vous rappeler un point puisqu'on a parlé d'améliorer le projet de loi. Si vous envisagez de présenter des amendements, je vous propose de communiquer avec les experts du Bureau du légiste. Comme on le sait, ils se spécialisent dans la rédaction d'amendements pour le Sénat. Je vous encourage donc à les consulter, si cela vous intéresse.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Wednesday, November 7, 2018

As individuals:

Mark Gerretsen, Member of Parliament for Kingston and the Islands, sponsor of the bill;

Melodie Ballard.

Thursday, November 8, 2018

National Council of Women of Canada:

Sheila Pepper, Vice President, Social Development.

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades:

Roch Lafrance, Secretary General.

Canadian Human Rights Commission:

Monette Maillet, Deputy Executive Director and Senior General Counsel;

Valerie Phillips, Director and General Counsel.

Employment and Social Development Canada:

Brenda Baxter, Director General, Workplace Directorate, Labour Program;

Andrew Brown, Director General, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch;

Rutha Astravas, Director, Special Benefits, Employment Insurance Policy, Skills and Employment Branch.

TÉMOINS

Le mercredi 7 novembre 2018

À titre personnel :

Mark Gerretsen, député, Kingston et les Îles, parrain du projet de loi;

Melodie Ballard.

Le jeudi 8 novembre 2018

Conseil national des femmes du Canada :

Sheila Pepper, vice-présidente, Développement social.

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades :

Roch Lafrance, secrétaire général.

Commission canadienne des droits de la personne :

Monette Maillet, directrice exécutive adjointe et avocate générale principale;

Valerie Phillips, directrice et avocate générale.

Emploi et Développement social Canada :

Brenda Baxter, directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du travail;

Andrew Brown, directeur général, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi;

Rutha Astravas, directrice, Prestations spéciales, Politique de l'assurance-emploi, Direction générale des compétences et de l'emploi.