



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 004 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 19 novembre 2013

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 19 novembre 2013

•(1530)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): La séance est ouverte. Bonjour et bienvenue à tous.

Il s'agit de la séance n° 4 du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Nous poursuivons aujourd'hui notre étude sur l'objet des articles 176 à 238 (sections 5 et 6 de la partie 3) du projet de loi C-4, Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013 et mettant en œuvre d'autres mesures.

Au cours de la première heure de la réunion, nous entendrons deux représentants du ministère, à savoir M. Kin Choi et Mme Brenda Baxter.

Je leur cède la parole afin qu'ils nous présentent leur exposé.

[Français]

M. Kin Choi (sous-ministre adjoint, Programme du travail, Conformité, opérations et développement des programmes, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bon après-midi. Monsieur le président, membres du comité, je vous remercie de nous avoir invités.

Je suis heureux d'être devant vous à titre de sous-ministre adjoint du Programme du travail. Je suis accompagné de ma collègue Mme Brenda Baxter, directrice générale de la Direction du milieu de travail.

[Traduction]

Depuis plus de 100 ans, le Programme du travail protège les droits et le bien-être des employés et des employeurs des secteurs sous réglementation fédérale. Cela englobe la création et le maintien de lieux de travail sûrs et sains.

Les modifications proposées à la section 5 de la partie 3 du projet de loi C-4 renforceront davantage cet engagement.

[Français]

Le rôle du Programme du travail consiste à appuyer les parties en milieu de travail afin de leur permettre de satisfaire à leurs obligations ainsi qu'à veiller au respect du Code canadien du travail.

[Traduction]

J'estime que, de façon générale, nous faisons du très bon travail — et par « nous », j'entends l'ensemble de l'effectif des secteurs sous réglementation fédérale. Par exemple, le nombre de blessures invalidantes survenues au sein des secteurs d'activité de compétence fédérale diminue de façon constante — il a diminué d'environ 22 %

de 2007 à 2011. Cela dit, nous devons sans aucun doute en faire davantage, vu que chaque accident est un accident de trop.

Voici les modifications que nous proposons d'apporter au Code canadien du travail: premièrement, renforcer le système de responsabilisation interne; deuxièmement, préciser la définition de la notion de « danger »; et troisièmement, habiliter le ministre du Travail à déléguer les attributions aux agents de santé et de sécurité.

Grâce à ces modifications, la responsabilité de régler les problèmes de sécurité au travail incombera aux employeurs et aux employés, comme il se doit. Plus précisément, les comités en milieu de travail et les représentants en matière de santé et de sécurité auront un plus grand rôle à jouer au moment de régler les cas de refus de travailler.

Le nouveau processus permettrait de renforcer le système de responsabilisation interne, ce qui accroîtrait la protection dont bénéficient les travailleurs canadiens et permettrait au Programme du travail de mieux mettre l'accent sur les questions cruciales qui ont une incidence sur la santé et la sécurité des Canadiens en milieu de travail.

Nous proposons des modifications en vue de préciser la définition de la notion de « danger », vu que, au cours des 10 dernières années, plus de 80 % des cas de refus de travailler se sont soldés par des décisions selon lesquelles aucun danger ne justifiait ce refus. Ces décisions comprennent même les décisions rendues en appel.

[Français]

Cela n'a aucune incidence sur le droit des employés de refuser un travail dangereux. Ce droit est fondamental et demeurera dans le Code canadien du travail.

Les modifications nous permettraient également d'accroître le soutien que nous offrons aux agents de santé et de sécurité, en plus de favoriser une uniformité de la prise de décision à l'échelle du pays.

[Traduction]

Le ministre du Travail serait habilité à déléguer des attributions aux agents de santé et de sécurité, qui continueraient d'effectuer leur important travail consistant à veiller à ce que les lieux de travail soient justes, sûrs et productifs. Ces modifications visent non pas à réduire des coûts, et certainement pas à réduire le nombre d'agents de santé et de sécurité, mais simplement à faire en sorte que ces agents utilisent leur temps de façon plus proactive et plus efficace afin d'appliquer les dispositions réglementaires et de promouvoir la prévention.

[Français]

Il importe de souligner que les droits fondamentaux et les mécanismes de protection prévus au code demeurent intacts. Les modifications visent à simplifier les procédures et les pratiques afin d'augmenter la rapidité et la qualité des décisions et des résultats. Le mécanisme de recours demeure accessible à toutes les parties.

[Traduction]

Là encore, j'aimerais répéter que les droits fondamentaux et la protection des employés demeurent inscrits dans le Code.

Nous sommes convaincus que les modifications que nous proposerons permettront aux lieux de travail d'améliorer leurs résultats.

Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Merci.

Le président: Le premier tour de questions sera un tour de cinq minutes, vu que la séance comportera deux parties.

Nous allons commencer par Mme Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Je suis déçue, monsieur le président, car, si je ne m'abuse, le premier tour est toujours un tour de sept minutes.

Le président: Permettez-moi simplement de poser la question...

Mme Jinny Jogindera Sims: Je pense qu'un tour divisé est tenu lors que une séance est divisée en deux et que chacune de ces parties sont elles-mêmes divisées.

Le président: J'ai jeté un coup d'œil aux motions de régie interne avant la réunion, et je sais que ce que vous dites est juste. Je viens tout juste d'examiner la fiche rédigée par le bureau de la greffière, et elle indique un tour de cinq minutes. Nous allons nous en tenir à ce que je crois avoir lu plus tôt aujourd'hui, et nous tiendrons un tour de sept minutes.

• (1535)

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Il s'agit de l'une des rares fois où nous sommes d'accord. Nous sommes aujourd'hui sur la même longueur d'ondes. C'est merveilleux.

J'ai un certain nombre de questions à poser. Tout d'abord, je remercie les témoins de l'exposé qu'ils nous ont présenté aujourd'hui.

Même si vous avez affirmé que les travailleurs conserveront leurs droits fondamentaux et demeureront protégés, vous n'êtes pas sans savoir que les modifications proposées soulèvent une foule de préoccupations. Nous estimons que les modifications sont lourdes de conséquences. Elles auront une incidence directe sur la santé et la sécurité des travailleurs canadiens. Entre autres, elles limiteront la manière dont un employé peut utiliser son droit de refuser de travailler s'il se sent menacé. Aucune des modifications en question n'était mentionnée dans le budget, et nous n'avons pas entendu d'intervenants réclamer que les dispositions en matière de santé et de sécurité du Code canadien du travail soient modifiées.

Ma première question est la suivante: pourriez-vous indiquer aux membres du comité l'élément déclencheur qui vous a amenés à formuler ces modifications? Avez-vous consulté des organisations et des syndicats? Le cas échéant, combien d'employeurs et de syndicats avez-vous consultés? Pourriez-vous nous fournir une liste des intervenants qui ont été consultés à propos des modifications de la section 5 de la partie 3 et nous indiquer à quel moment ces consultations ont eu lieu? Est-ce que des documents de travail ont été

élaborés par Emploi et Développement social ou par le Programme du travail? Si c'est le cas, pouvez-vous les soumettre au comité?

Il s'agit là de questions très directes concernant des points de détail.

Mme Brenda Baxter (directrice générale, Direction du milieu de travail, Programme du Travail, ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences): Tout d'abord, je tiens à répéter que la santé et la sécurité des travailleurs est une priorité pour le gouvernement, et que le droit des employés de refuser de faire un travail dangereux est essentiel et demeurera inscrit dans les dispositions législatives. Les modifications ne visent aucunement à restreindre le droit d'un employé de refuser de faire un travail dangereux.

Si nous proposons des modifications du Code canadien du travail, c'est pour donner suite aux commentaires qui ont été formulés à propos des dispositions législatives, pour harmoniser la définition de « danger » avec l'interprétation pratique qui en est faite dans la jurisprudence et pour faire en sorte que les parties présentes en milieu de travail participent davantage au processus lié au refus de travailler, vu que, au cours des 10 dernières années, il a été conclu que 80 % des cas de refus de travailler n'étaient pas justifiés par un danger réel. Nous nous sommes appuyés sur des renseignements particuliers, par exemple nos données et paramètres de nature administrative. Nous disposons d'un processus d'assurance de la qualité au moyen duquel nous recevons une rétroaction de nos agents et, de temps à autre, des intervenants avec lesquels nous collaborons. En outre, nous nous sommes penchés sur la quantité de travail que nos agents effectuent de manière proactive, en tenant compte du fait que le temps qu'ils consacrent aux secteurs d'activité à risque élevé se traduit par une diminution du nombre d'accidents et de blessures.

Mme Jinny Jogindera Sims: Comme nous ne disposons que d'un temps limité et que je n'ai moi-même que sept minutes, j'aimerais que vous m'indiquiez le nombre de groupes et de syndicats que vous avez consultés, le cas échéant. Répondez brièvement, s'il vous plaît.

Mme Brenda Baxter: Comme je l'ai mentionné, nous nous sommes appuyés sur une multitude de données administratives. Nous discutons régulièrement avec les intervenants.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Est-ce qu'un rapport ou un document de travail a été rédigé à ce sujet? Si c'est le cas, pourriez-vous le fournir au comité lorsque vous reviendrez ici?

Mme Brenda Baxter: Non, nous n'avons pas élaboré de document de travail, mais, comme je l'ai mentionné, nous avons examiné les données administratives dont nous disposons à propos des refus de travailler, et nous avons transmis ces renseignements aux intervenants.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup. Nous vous serions également reconnaissants de nous fournir ces données, si cela est possible.

Je demande cela par l'entremise de la présidence — je ne demande pas une faveur.

Vous avez mentionné qu'il avait été conclu que 80 % des cas de refus de travailler n'étaient pas justifiés par un danger réel. Pourriez-vous m'indiquer la proportion de ces refus dans le cadre desquels des agents de santé et de sécurité ont également délivré des directives ou des promesses de conformité volontaire parce qu'ils avaient constaté des violations du Code?

Mme Brenda Baxter: Nos données administratives ne nous permettent pas d'établir ce lien direct.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je vous ferais remarquer qu'il s'agit d'un lien important. Comme j'ai déjà travaillé dans le secteur de la santé et de la sécurité au sein d'un milieu de travail syndiqué, et comme j'ai fait partie d'un comité de santé et de sécurité, je peux vous dire que je crois vraiment qu'il est crucial que vous disposiez de ces données touchant la conformité volontaire.

S'il vous est possible d'extraire des données à ce sujet, je vous saurais assurément gré de les transmettre au comité.

M. Kin Choi: J'estime que vous avez soulevé un point important, à savoir que nos agents travaillent sur le terrain, et que, dans le cadre de leurs fonctions, ils découvrent d'autres choses. Les modifications leur permettront notamment d'effectuer davantage de ces tâches proactives et de déceler des problèmes avant qu'ils ne surviennent.

Les agents de santé et de sécurité trouvent très difficiles et très injustes les processus liés à un refus de travailler — et vous pouvez comprendre que ces processus présentent un caractère d'urgence —, car ils n'ont pas la possibilité de consacrer tout le temps voulu à la prévention. C'est là-dessus que nous tentons de mettre l'accent au moyen des modifications proposées.

• (1540)

Mme Jinny Jogindera Sims: Vous avez déjà dit cela, et je dois vous croire sur parole lorsque vous dites que les modifications ne visent pas à faire des réductions et que les droits fondamentaux et les mesures de protection dont bénéficient les employés demeureront intacts.

Ma question est la suivante: si cela est bel et bien le cas, comment pouvez-vous garantir aux personnes présentes autour de la table que les réductions n'engloberont pas les 20 % de cas de refus de travailler qui se sont révélés justifiés par un danger réel?

M. Kin Choi: Je ne suis pas certaine de comprendre votre question, madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Si les mesures dont vous parlez ne visent pas à restreindre le droit de refuser de faire un travail dangereux, et ce, même si, comme vous l'avez indiqué, il a été conclu que, dans 80 % de ces cas, le refus n'était pas justifié par un danger, de quelle façon les mesures que vous proposez à présent garantissent-elles que les réductions ne toucheront pas le reste des cas — 20 % de cas — où il a été conclu qu'un danger justifiait le refus de travailler?

M. Kin Choi: Je crois qu'il est important de souligner tout d'abord que le droit de refuser de faire un travail dangereux demeure inscrit dans le Code, et que les modifications ne retireront donc pas aux travailleurs la capacité d'enclencher ce processus de refus. Le droit des employés de connaître les dangers présents sur leur lieu de travail, leur droit de participer à l'élaboration des mesures de protection contre les dangers sur le lieu de travail et leur droit de refuser de faire un travail dangereux demeurent inscrits dans le Code.

Les plaintes déposées continueront de faire l'objet d'enquêtes dans l'avenir, mais le processus ne sera pas le même, et nous espérons qu'il rehaussera la qualité des décisions. Nous continuerons d'être aux prises avec des situations dangereuses et de faire face à des dangers sur le lieu de travail, mais nous allons consacrer davantage de temps à permettre à nos agents de veiller à la conformité, de faire appliquer les pratiques de prévention et de faire la promotion de la conformité.

Le président: C'est la fin du tour, madame Sims.

Nous allons maintenant passer à Mme McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux représentants du ministère.

Durant votre déclaration préliminaire, vous avez formulé une observation qui a vraiment retenu mon attention et qui cadre avec ce que je crois. Vous avez affirmé votre conviction que les modifications allaient accroître les résultats. Je pense que tout le monde ici présent s'entend pour dire que nous voulons véritablement accroître les résultats. Si je ne m'abuse, personne ne dira le contraire. J'estime qu'il s'agit d'une affirmation très importante.

À mon avis, il y a beaucoup de fausses informations qui circulent, et je crois vraiment que nous devons profiter de l'occasion pour formuler publiquement quelques renseignements sur ce que nous faisons et sur ce que ne faisons pas. Vous avez brièvement fait allusion à cela. Est-ce que les modifications restreignent de quelque manière que ce soit le droit d'un travailleur de refuser de faire un travail dangereux?

Mme Brenda Baxter: Non. Le droit d'un travailleur de refuser de travailler demeure inscrit dans le Code.

Mme Cathy McLeod: Merci.

Est-ce que les modifications auront pour effet de réduire le nombre d'agents de santé et de sécurité?

Mme Brenda Baxter: Absolument pas. Les agents de santé et de sécurité demeurent des éléments clés de l'application des dispositions du Code, et nous n'avons aucunement l'intention de réduire leur nombre.

Mme Cathy McLeod: Le projet de loi minera-t-il d'une quelconque manière le travail et l'expertise des agents de santé et de sécurité?

Mme Brenda Baxter: Absolument pas. Le fait de veiller à ce que nos agents possèdent l'expertise et les compétences requises pour aider les employés et les employeurs à garantir que leur lieu de travail est sain et sûr est un élément clé de l'application des dispositions du Code.

Mme Cathy McLeod: J'ai entendu une femme enceinte dire que les modifications allaient la mettre en danger. Il s'agit d'une déclaration très troublante et très trompeuse. Pourriez-vous dire quelques mots à propos de cet élément et d'autres éléments du projet de loi? D'autres mesures de protection visent les femmes enceintes. D'après ce que je crois comprendre, le projet de loi n'aura absolument aucune incidence sur la capacité des femmes de se protéger des substances dangereuses pour le système reproducteur.

Mme Brenda Baxter: Merci de la question. Il s'agit d'un élément très important.

Par suite des précisions apportées à la définition de « danger », les employés continueront d'être protégés contre les menaces imminentes ou graves pour leur vie ou leur santé. Cela englobe la protection des femmes enceintes et des femmes qui allaitent. En fait, l'article 132 de la partie 2 du Code énonce expressément des mesures de protection des femmes enceintes ou allaitantes. En outre, l'article 204 de la partie 3 du Code comporte des dispositions qui visent à protéger l'emploi des femmes enceintes ou allaitantes.

• (1545)

Mme Cathy McLeod: Ainsi, la photo qui circule et qui montre une femme enceinte affirmant que le projet de loi créera un danger pour elle et l'enfant qu'elle porte transmet une information totalement inexacte à propos des modifications que nous proposons?

Mme Brenda Baxter: C'est exact.

La définition ne restreint pas la capacité d'un travailleur de refuser d'effectuer un travail dans le cadre duquel, selon lui, il sera exposé à une substance dangereuse susceptible d'occasionner une maladie professionnelle. En outre, elle continue de protéger les employés contre tout danger pouvant avoir un effet immédiat — par exemple une chute — ou à long terme — par exemple une maladie professionnelle.

Mme Cathy McLeod: J'ai travaillé dans un secteur d'activité sous réglementation provinciale. L'employeur et les employés avaient la capacité de discuter entre eux. Notre comité de santé et de sécurité en milieu de travail était très actif. Il s'agissait d'un secteur où les risques étaient passablement élevés. À coup sûr, on peut affirmer que les employés du secteur des soins de santé sont aux prises avec des risques qui peuvent être considérés comme très élevés. J'ai pu constater que tous les problèmes auxquels nous avons eu à faire face ont été réglés à l'interne au moyen de ce que nous appelons le système de responsabilisation interne.

Pourriez-vous formuler des commentaires à propos de la différence entre un système provincial et le système fédéral? Je connais assurément très bien tous les problèmes qui ont été réglés au sein de cet environnement.

Mme Brenda Baxter: Merci. Il s'agit d'un élément très important.

Les employés et les employeurs connaissent leur milieu de travail, et ce sont eux qui sont les mieux placés pour déterminer si un risque est présent sur le lieu de travail, ce sont eux aussi qui sont les mieux à même de collaborer pour veiller à ce que ce risque soit décelé et à ce que des stratégies d'atténuation soient adoptées afin d'éviter qu'il ne devienne un danger. Voilà en quoi consiste, d'après nous, un système de responsabilisation interne. Il s'agit de la pièce maîtresse de la partie 2 du Code canadien du travail.

Au moyen des modifications que nous proposons, nous tentons de renforcer ce système. En fait, les modifications accroissent le rôle que jouent les comités de santé et de sécurité au sein du système de responsabilisation interne et du processus lié aux refus de travailler. Nous ajoutons une étape pour nous assurer que les comités de santé et de sécurité mènent une enquête. Le processus lié aux refus de travailler comporte deux étapes et correspond au processus dont disposent les organismes compétents en matière de santé et de sécurité de la plupart des autres administrations du pays.

Cela vise vraiment à faire en sorte que le Code canadien du travail affiche à l'égard du refus de travailler et du système de responsabilisation interne une rigueur équivalente à celle que l'on applique dans les autres administrations.

Mme Cathy McLeod: Un autre élément que je connais bien — et, là encore, je parle de secteurs sous réglementation provinciale —, c'est celui du nombre de rôles — qu'il s'agisse de celui de délivrer des permis ou d'un autre — au sein desquels la délégation est la norme. La délégation est un outil très efficace au moment d'assurer la cohérence de la démarche et de mobiliser des ressources.

Est-ce que cela est de nature politique... Ou s'agit-il d'un outil approprié afin d'uniformiser la façon de faire à l'échelle du pays?

M. Kin Choi: Merci beaucoup de cette question.

Ce modèle au sein duquel le ministre sera habilité à déléguer leurs attributions aux agents de santé et de sécurité n'est pas différent de celui utilisé dans d'autres secteurs dans le cadre de programmes fédéraux. Les cadres se voient déléguer par le ministre des pouvoirs en certaines matières, par exemple en matière financière. Ce modèle est également employé dans le cadre de programmes de toutes sortes,

par exemple des programmes de protection des renseignements personnels ou de transport des matières dangereuses. À nos yeux, il est important que nous disposions d'un tel modèle de manière à ce que nous puissions soutenir le travail des agents de santé et de sécurité.

Il convient de souligner que le travail de nos agents de santé et de sécurité est important et qu'il est parfois difficile, surtout lorsqu'ils doivent mener des enquêtes à propos d'accidents mortels ou de blessures en milieu de travail. Le modèle de délégation fait en sorte que nous pourrions leur fournir le soutien, la formation et le processus d'agrément qui leur permettront d'être à la hauteur de leur tâche et qu'ils soient en mesure d'exécuter ces tâches importantes. C'est la raison pour laquelle nous passons à ce modèle.

• (1550)

Le président: Merci. Votre temps est écoulé.

Nous allons maintenant passer à M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Le Code protège 1,25 million de travailleurs et des milliers d'entreprises. Pour justifier les modifications proposées, on invoque le taux de refus de 80 %. Au cours des 10 dernières années, quel est le nombre exact de cas qui ont été traités?

M. Kin Choi: Brenda est en train de chercher ce nombre.

En moyenne, nous traitons de 150 à 200 cas de refus de travailler. Il est important de mentionner que, dans certains cas, le refus provient d'un seul employé, et dans d'autres, d'un groupe. Par conséquent, les chiffres ne...

M. Rodger Cuzner: Oui, car les recherches dont nous disposons indiquent que le nombre est inférieur à 1 000 pour les 10 dernières années. Nous nous sommes penchés là-dessus. Il y a environ 100 cas par année; une proportion de 20 % sont reconnus comme justifiés, mais le reste, soit 80 % des cas, pour couvrir 1,25 million de travailleurs, je me demande simplement... S'ils ne sont pas justifiés, est-ce que vous les considérez immédiatement comme des dossiers frauduleux? Comment mesurez-vous cela?

M. Kin Choi: Je ne crois pas qu'il s'agit là des termes que nous utiliserions.

M. Rodger Cuzner: Vous ne qualifieriez pas cela de demandes frauduleuses? Non?

M. Kin Choi: Non. J'estime qu'il est important... Commençons par notre continuum de conformité. Par sa nature même, un lieu de travail comporte des risques...

M. Rodger Cuzner: Oh, permettez-moi de vous demander... Je suis désolé. Je n'ai que sept minutes.

M. Kin Choi: Je suis désolé.

M. Rodger Cuzner: Sur les 20 % qui sont désignés... Du nombre de cas qui ne sont pas désignés, combien ont donné lieu à des recommandations selon lesquelles des mesures devaient être prises relativement à un danger mentionné dans d'autres demandes?

M. Kin Choi: Je ne dispose pas du nombre que je pense que vous me demandez en ce qui concerne ces 20 %.

M. Rodger Cuzner: Non, non, non — les 20 % sont désignés comme constituant une raison de cesser...

M. Kin Choi: Comme un danger...

M. Rodger Cuzner: Ce sont les 80 % qui sont...

M. Kin Choi: Quatre-vingt pour cent...

M. Rodger Cuzner: Car, dans de nombreux cas, un danger est décelé, n'est-ce pas?

M. Kin Choi: Il arrive que nos agents traitent un cas et nous disent qu'ils ont remarqué autre chose. Je crois que c'est à cela que vous faites allusion...

M. Rodger Cuzner: Oui.

M. Kin Choi: C'est précisément ce que nous tentons de faire au moyen de ces modifications.

M. Rodger Cuzner: Une recommandation sera formulée.

M. Kin Choi: Oui, et cela fonctionne avec...

M. Rodger Cuzner: Par conséquent, si je comprends bien, la plainte demeurera fondée.

M. Kin Choi: Toutefois, monsieur, je crois que l'élément important demeure ce que nous allons être en mesure de faire. En fait, nous espérons que cela nous libérera de manière à ce que nous puissions effectuer un plus grand nombre de tâches de ce genre, c'est-à-dire des tâches liées à la prévention. À mon avis, lorsque nous sommes appelés à intervenir dans le cadre d'un conflit ou d'un refus de travailler, nous nous trouvons en mauvaise posture. Cela dénote que quelque chose d'autre se passe.

M. Rodger Cuzner: Est-ce que cela peut être attribué à un problème de communication? Un employeur demande à un travailleur de se rendre à un certain endroit et d'exécuter une tâche donnée, mais sans lui expliquer de façon détaillée en quoi consiste la tâche ou le travail. Le refus de travailler peut être attribuable à un problème ou à un manque de communication, qui a pour effet que le travailleur s'imagine le pire. Est-ce que cela est fréquent?

M. Kin Choi: Eh bien, monsieur Cuzner, j'ignore si nous disposons de statistiques là-dessus, mais je crois que...

M. Rodger Cuzner: Il serait utile de disposer de statistiques à ce sujet, vu que, comme Mme Sims l'a mentionné, il pourrait être profitable de disposer de données détaillées.

M. Kin Choi: D'après ce que nous avons pu observer, et d'après ce qu'eux-mêmes nous ont dit, les agents consacrent beaucoup de temps à des processus de ce genre, de sorte qu'ils n'ont pas le temps dont ils auraient besoin pour faire du travail de prévention. Je ne pense pas que cela va l'encontre de ce que vous tentez de faire valoir ou de proposer.

M. Rodger Cuzner: Oui.

M. Kin Choi: En fait, j'estime que nous sommes du même avis, dans la mesure où nous souhaitons disposer de plus temps pour faire davantage de travail de prévention...

M. Rodger Cuzner: Plus de temps pour faire davantage de prévention? De combien d'agents disposez-vous à l'heure actuelle?

M. Kin Choi: Nous disposons d'environ 80 agents à l'échelle du pays.

M. Rodger Cuzner: À quand remonte le moment où il y avait 150 agents?

M. Kin Choi: Je ne pense pas que le nombre était de 150. Je crois que ce nombre est... Notre moyenne est d'environ 80 agents. Je fais partie du programme depuis deux ou trois ans, et notre moyenne...

M. Rodger Cuzner: Vous occupez votre poste depuis deux ou trois ans, mais je fais allusion plus précisément aux huit dernières années.

M. Kin Choi: Si vous le permettez, j'aimerais mentionner que la moyenne a été d'environ 80 agents au cours des 5 dernières années.

M. Rodger Cuzner: D'accord. J'avais cru comprendre qu'il y avait eu d'importantes compressions au chapitre du nombre d'agents. Le nombre a diminué au cours des dernières années, et il est passé d'à peu près 150 à 85.

M. Kin Choi: Sauf votre respect, je peux vous dire que ce n'est pas le cas. Je crois que divers intervenants l'ont souligné. En outre, il faut tenir compte de nos taux d'attrition, et, comme vous le savez...

M. Rodger Cuzner: Pourriez-vous fournir quelques renseignements chronologiques aux membres du comité?

M. Kin Choi: À coup sûr, nous pouvons le faire.

• (1555)

M. Rodger Cuzner: Dans ce cas, pourquoi maintenant? Pourquoi provoquer cela à ce moment-ci? Au cours des 10 dernières années, vous avez reçu environ 100 demandes par année. Ce nombre semble être demeuré relativement stable. Il ne semble pas y avoir eu de pic. Pourquoi éprouvez-vous le besoin d'apporter maintenant ces modifications si cela n'est pas attribuable au nombre restreint d'agents sur le terrain? Qu'est-ce qui vous motive?

M. Kin Choi: Je crois que vos statistiques et les nôtres ne concordent pas. À coup sûr, en moyenne, nous avons traité 150 à 200 cas de refus par année. Cela englobe les cas liés à des personnes et ceux liés à des groupes. Ainsi, il s'agit d'un nombre très élevé, et le processus exige beaucoup de travail de nos agents. Notre organisation fonctionne 24 heures sur 24, sept jours sur sept, de sorte qu'il arrive que des agents doivent littéralement se déplacer en pleine nuit pour examiner ces refus. Nous estimons que les problèmes en milieu de travail de ce genre peuvent être réglés au moyen de systèmes de responsabilisation interne, et que le fait d'envoyer nos agents sur des lieux de travail au beau milieu de la nuit ne constitue pas une bonne façon d'employer nos ressources.

Mme Brenda Baxter: J'ajouterais que, à mes yeux, la consolidation et le renforcement du système de responsabilisation interne vise à ce que nous puissions régler ces 80 % de cas de refus de travailler qui pourraient être réglés par les parties concernées en faisant en sorte que chacune d'elles joue un rôle au moment de déceler les risques en milieu de travail et de les atténuer avant qu'ils ne donnent lieu à des situations dangereuses.

M. Rodger Cuzner: Les enquêtes ont débouché, entre autres, sur des recommandations touchant la prise en charge des risques.

M. Kin Choi: À notre avis, il est préférable de disposer d'un modèle où les agents sont en mesure de collaborer à l'avance avec les milieux de travail, et où les parties concernées prennent conjointement en charge les risques décelés. Par suite des modifications, nos agents disposeront de plus de temps pour exécuter davantage de tâches de ce genre. Il le font déjà, mais ils doivent consacrer leur temps aux processus liés aux refus, qui peuvent traîner en longueur de sorte que cela place les lieux de travail dans une situation épineuse. Nous reconnaissons cela. Nos agents se trouvent dans une situation difficile. À l'heure actuelle, nous n'exécutons pas notre mandat, et nous ne rendons pas les lieux de travail justes, sûrs et productifs.

Le président: Cela met fin au tour de sept minutes.

Nous allons maintenant passer au tour de cinq minutes. Allez-y, monsieur Boulgerice.

[Français]

M. Alexandre Boulerice (Rosemont—La Petite-Patrie, NPD): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie nos invités d'être ici pour répondre à nos questions aujourd'hui.

Je vais tenter d'approfondir certaines questions qui ont été posées par mes collègues. Je vais aussi essayer de ne pas parler trop vite.

Je suis un peu troublé qu'on utilise le pourcentage de refus des réclamations des travailleurs, qui est de l'ordre de 80 %, pour justifier une modification de la définition du mot « danger » qui la restreint et la limite d'une manière qui, selon moi, n'est pas dans l'intérêt des travailleurs et des travailleuses. On apprend donc que dans 80 % des cas, selon vos chiffres, la réclamation ne serait pas acceptée. Cela veut dire que le droit de refuser un travail dangereux ne serait pas accordé. Ce pourcentage proviendrait de discussions que vous tenez dans votre ministère.

Par ailleurs, ma collègue Mme Sims vous a demandé si on avait quand même cerné des problèmes dans ces 80 % de cas. Elle vous a aussi demandé si des directives avaient été émises par des agences en santé et sécurité et si des demandes de conformité volontaire avaient été envoyées par les agents de santé et de sécurité. La réponse est que les informations qu'on possède ne permettent pas de faire le lien entre les deux. Pourtant, le lien entre les deux est extrêmement important pour savoir si dans ces 80 % de cas, il y avait quand même des éléments de danger suffisants pour qu'on apporte un correctif sur le lieu de travail.

J'aimerais bien que vos données permettent de faire ce lien. Si ce n'est pas le cas, cela voudrait dire que le problème ne provenait pas de l'ancienne définition.

Mme Brenda Baxter: Je vous remercie de votre question.

Permettez-moi, monsieur le président, de répondre en anglais.

[Traduction]

En ce qui concerne les 80 % de cas de refus de travailler qui ont été considérés comme non justifiés par un danger réel, j'estime que les lieux de travail visés ont peut-être endigué les risques potentiels. Il est possible de prendre des mesures d'atténuation pour que ces risques ne donnent pas lieu à une situation dangereuse.

Au moyen des modifications proposées, nous renforçons le système de responsabilisation interne de manière à ce que les parties concernées puissent collaborer afin d'atténuer les risques avant qu'ils ne deviennent des dangers. Il s'agit là de problèmes que les parties peuvent régler elles-mêmes, de sorte que nos agents puissent se consacrer aux secteurs où les risques sont très élevés et se pencher sur des situations dangereuses, et ainsi, éventuellement, réduire le nombre d'accidents et de blessures.

• (1600)

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Malheureusement, c'est comme si on demandait aux gens de s'entendre entre eux, puisqu'on retire les inspecteurs des lieux de travail.

Par ailleurs, s'il n'y a pas de rapport de force équitable entre les travailleurs et la partie patronale, il y a un problème. Nous ne pouvons pas accepter ce pourcentage de 80 % comme justification d'une restriction de la définition du mot « danger ».

Pour ma part, le fait qu'on propose la notion de danger sérieux m'inquiète beaucoup. Sur le terrain, dans un lieu de travail, on aura des discussions pour déterminer ce qui sera considéré comme un danger sérieux. Le fait de se déchirer un ligament sera-t-il considéré

comme un danger sérieux? Se couper un doigt sera-t-il considéré comme un danger sérieux? S'intoxiquer sera-t-il considéré comme un danger sérieux? Risquer une maladie chronique sera-t-il considéré comme un danger sérieux? Dans certaines situations, on pourrait dire à quelqu'un qu'il risque d'avoir mal au dos, mais que ce n'est pas tellement un danger sérieux.

[Traduction]

M. Kin Choi: Par leur nature même, les milieux de travail comportent des risques. Ce qui est important, c'est d'envisager tout cela comme un continuum et de mettre le doigt sur l'instance la mieux placée pour les dissiper. Les employeurs ont la responsabilité réelle de faire en sorte que les milieux de travail soient sûrs, et nos agents sont fermement résolus à veiller à ce que les employeurs s'acquittent de cette responsabilité en s'assurant que les employés disposent de matériel de protection, qu'ils reçoivent la formation requise et qu'un programme de prévention des risques est en place.

En cas de désaccord, la suite du continuum prévoit que les employés ont le droit de participer aux mesures de prévention et d'être informés de tout danger, qu'ils ont la responsabilité de porter un équipement de protection et qu'ils conservent le droit de refuser de faire un travail dangereux.

À la lumière de ce continuum, je ne pense pas que ce que vous faites valoir est différent de ce que nous disons, à savoir que nous devons consacrer notre temps à faire de la prévention. La présence d'une situation dangereuse dénote l'existence de problèmes sur le lieu de travail, et, pour régler les problèmes de ce genre, on peut utiliser d'autres outils fournis par le Code, par les dispositions relatives aux relations de travail, par les conventions collectives et par les milieux de travail eux-mêmes.

En fait, en ce qui concerne le modèle que nous allons adopter, je crois que nous avons la même opinion, à savoir qu'il permettra à nos agents de disposer de plus de temps pour empêcher que des situations de ce genre ne se produisent.

Pour ce qui est de la question de savoir si nos agents découvrent d'autres choses lorsqu'ils se penchent sur des cas de refus, permettez-moi de vous dire qu'ils découvrent d'autres choses lorsqu'ils procèdent à des inspections préventives. À notre connaissance — et j'ai observé de près une foule d'agents pendant leur travail partout au pays —, c'est dans de tels cas que nous faisons le mieux notre travail, c'est-à-dire lorsque nous collaborons de manière préventive avec les employeurs afin de déceler conjointement avec eux les risques potentiels et que nous formulons à leur intention des recommandations sur les mesures qu'ils peuvent prendre pour améliorer les choses.

À mes yeux, il s'agit là d'un modèle judicieux. Il s'agit du modèle fondé sur un système de responsabilisation interne. Il s'agit du modèle qui est en place dans diverses administrations.

Le président: Le temps s'écoule rapidement. Nous allons passer à M. Mayes pour les cinq prochaines minutes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux représentants du ministère d'être ici aujourd'hui.

L'une des choses que j'ai apprises, c'est que, lorsqu'on veut que les gens assument la responsabilité d'un travail, on doit leur donner des directives et leur dire: « S'il vous plaît, fais ce travail ». Pour ce qui est de la question soulevée par M. Cuzner concernant les 80 agents de santé et de sécurité, j'aimerais dire que le fait est que les 80 agents ont réduit de 22,5 % le nombre d'incidents. De toute évidence, 80 est un nombre suffisant — ces agents font le travail et font preuve de professionnalisme.

J'aimerais tout d'abord aborder la question des lignes directrices et de la définition du terme « danger ». Je crois comprendre que les lignes directrices, qui seront modifiées, du moins en ce qui concerne une définition, cadrent davantage avec la définition utilisée dans les provinces. Pourriez-vous fournir des éclaircissements à ce sujet? Il se peut que je me trompe, mais j'ai pris quelques notes qui indiquent cela.

En outre, il y a le fait que les agents de santé et de sécurité subissent une formation très vigoureuse. Leurs tâches ne peuvent pas être exécutées par le premier venu — ces agents sont des professionnels. J'aimerais savoir si ces professionnels ont formulé des commentaires.

Il s'agit là d'un petit problème. À mon avis, si nous pouvions le régler, cela nous laisserait plus de temps, comme vous l'avez dit, pour faire du travail préventif et veiller à ce que les lieux de travail soient non seulement plus sains, mais également plus sûrs pour les employés.

Mme Brenda Baxter: Merci de la question.

En ce qui a trait à la définition du terme « danger », pour l'essentiel, nous avons précisé son libellé. La définition antérieure était très longue et difficile à comprendre; la nouvelle met l'accent sur la menace imminente ou sérieuse pour la vie ou la santé, et englobe les incidents qui pourraient avoir une incidence dans l'immédiat ou à long terme, de même que les femmes enceintes ou allaitantes. La définition que nous avons proposée cadre avec la jurisprudence et la manière dont le terme « danger » est interprété en milieu de travail.

L'essence de la définition demeure la même, et la définition continue d'offrir des mesures de protection en vue de l'instauration de milieux de travail sains et sûrs.

• (1605)

M. Colin Mayes: Merci.

Bien entendu, il y a un mécanisme d'appel, et ceux qui ne sont pas d'accord avec la décision rendue peuvent y recourir.

Pourriez-vous m'expliquer brièvement le fonctionnement de ce mécanisme et m'indiquer les parties qu'il intéresse?

Mme Brenda Baxter: Pour l'essentiel, à l'heure actuelle, lorsqu'un employé refuse de travailler, l'employeur doit mener une enquête pour examiner la situation et tenter de la régler. Ce que nous proposons à présent, c'est que, dans les situations où l'employé continue de refuser de travailler et qu'aucune entente n'est conclue entre lui et l'employeur, le comité de santé et de sécurité en milieu de travail lance à son tour une enquête afin de se pencher sur les circonstances entourant le refus de travailler et qu'il tente, au moyen des résultats de son enquête et de ceux de l'enquête précédente, de régler le problème en milieu de travail.

Si le problème n'est toujours pas réglé et que l'employé a le droit de continuer de refuser de travailler, ce sera au tour du Programme du travail de lancer une enquête et de contribuer à régler le problème.

Au bout du compte, la décision prise par nos agents en ce qui concerne le refus de travailler et la question de savoir s'il est justifié ou non par un danger réel peut être contestée par l'employeur ou l'employé au moyen du mécanisme d'appel, et, en dernier ressort, si le différend persiste, par le truchement d'un appel interjeté auprès de la Cour fédérale.

M. Kin Choi: J'aimerais ajouter que le mécanisme dont nous parlons ajoute une deuxième étape importante dont bon nombre d'administrations provinciales disposent déjà. Nous avons constaté que cette procédure est en place là où l'on trouve des employeurs solides qui entretiennent de bonnes relations avec leurs employés. Nous avons pu observer que cela contribue vraiment à améliorer les choses en milieu de travail.

Pour répondre à votre question concernant le mécanisme d'appel, je vous dirai que, en fin de compte, nos agents demeureront disponibles 24 heures sur 24, sept jours sur sept, et qu'ils prendront une décision en se fondant éventuellement sur deux ensembles de renseignements — ou peut-être un seul —, à savoir ceux recueillis par l'employeur et ceux obtenus par le comité de santé et de sécurité.

Si une entente est conclue, l'employeur y donnera suite. Dans le cas contraire, nos agents pourront lancer une enquête, se pencher sur les rapports et prendre d'autres mesures du genre. Les parties auront toujours la possibilité d'utiliser le mécanisme de recours une fois prise la décision des agents — elles pourront interjeter appel auprès du Tribunal de santé et sécurité au travail, qui est indépendant de notre organisme, et si elles souhaitent contester la décision rendue par cette instance, elles pourront interjeter appel auprès de la Cour fédérale. Ces mécanismes demeureront inscrits dans les dispositions législatives.

Le président: Merci.

Nous allons passer à Mme Groguhé pour les cinq prochaines minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé (Saint-Lambert, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos témoins d'être ici aujourd'hui.

À mon avis, vos commentaires soulèvent énormément de questions, particulièrement en ce qui concerne les modifications à la notion de danger. En effet, on précise à nouveau deux critères, soit celui de « menace imminente », qui est une notion de temps, et celui de « menace sérieuse ». Ces deux termes visent à déterminer s'il y a présence de danger dans un milieu de travail.

J'ai deux craintes par rapport à cela. Tout d'abord, on élimine de la définition les dangers à long terme, tels qu'une exposition à un produit dangereux. Sans que le danger soit imminent, cette exposition peut s'avérer vraiment dangereuse avec le temps. Que fait-on dans ce cas?

Également, à mon avis, on ouvre la porte à beaucoup trop de libres interprétations du terme « sérieux ». Selon les milieux de travail, on risque tout simplement de voir un employeur dire qu'il considère que tel enjeu est sérieux, alors qu'un autre, qui serait confronté au même genre de problème avec un autre employé, dira que cela ne lui semble pas du tout sérieux.

Il y a sans doute des clarifications à apporter. Par contre, cette restriction nous amène peut-être à hypothéquer du coup tout ce qui concerne la protection réelle des travailleurs.

Que pouvez-vous me dire à ce propos?

•(1610)

Mme Brenda Baxter: Je vous remercie de votre question.

[Traduction]

Si je vous ai bien comprise, ce qui vous préoccupe, c'est l'éclaircissement de la définition de « danger » et la question de savoir si elle continue de protéger les employés contre les menaces à long terme pour leur vie ou leur santé.

La nouvelle définition englobe cela. Les dispositions portent sur les menaces imminentes ou sérieuses pour la vie ou pour la santé. La définition clarifiée de « danger » continuera de protéger les employés d'un milieu de travail à qui on ne fournit pas une formation convenable, un équipement de protection adéquat et des directives appropriées quant à la manipulation de certaines substances pouvant avoir de graves effets sur la vie ou la santé.

Là encore, j'aimerais répéter qu'aucune modification n'est apportée au droit d'un employé de refuser de travailler. Un employé qui croit raisonnablement que le travail qu'on lui demande de faire comporte un danger pour sa vie ou sa santé aura la possibilité de refuser et de continuer de refuser de le faire, et ce, jusqu'à ce que les parties parviennent à s'entendre.

M. Kin Choi: Si vous le permettez, j'aimerais ajouter quelque chose. Vous avez mentionné que l'employeur pourrait conclure que le travail ne comporte aucun danger. Il convient de souligner que, grâce aux modifications apportées au système de responsabilisation interne, le comité de santé et de sécurité — composé de représentants de l'employeur et de représentants syndicaux — aura un rôle plus important à jouer au moment de s'assurer que les dangers et les risques sont examinés dans le cadre tant de l'ensemble des processus en milieu de travail, si l'on peut appeler cela ainsi, que d'un éventuel processus lié à un refus de travailler. Il ne revient pas à un employeur de décider si le travail en question est effectivement dangereux ou non.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Monsieur le président, lorsqu'on essaie de faire les choses trop simplement, on ouvre parfois la porte à beaucoup trop d'interprétations. Lorsqu'on voit les changements apportés à la définition et qu'on constate que la notion d'exposition y a été carrément retirée, cela revient à hypothéquer la protection même de certains genres de travailleurs.

Je vais donner un exemple. Dans certains milieux, il y a une exposition avérée à l'amiante. On sait pertinemment que l'exposition à l'amiante ne se révèle pas du jour au lendemain; elle se fait à long terme. Par contre, si on ne décrète pas que l'amiante est un produit dangereux et qu'il risque d'avoir une incidence sur les travailleurs, comment ces derniers vont-ils défendre leur cause? Par exemple, un employé pourrait être sujet à des complications pulmonaires. Comment cet employé plus fragile pourra-t-il défendre sa cause?

La restriction amène tout de même le terme « sérieux », et ce dernier doit être défini par l'employeur. L'interprétation de ce terme peut différer d'un employeur à l'autre.

[Traduction]

Le président: Je suis désolé, mais nous n'aurons pas le temps d'entendre la réponse à cette question, vu que les cinq minutes sont écoulées.

Nous allons passer au prochain intervenant. Monsieur Daniel, vous avez cinq minutes.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici.

Je vais tenter de me concentrer sur quelques-uns des éléments les plus importants qui permettent d'assurer la sécurité d'un milieu de travail, à savoir l'expertise des agents de santé et de sécurité.

Je suis heureux d'entendre que les modifications proposées n'auront pas pour effet de réduire le nombre de ces agents, et qu'elles visent non pas à réduire les coûts, mais plutôt à simplifier les services de manière à rendre les lieux de travail plus sûrs.

Il est également important de souligner que, partout au pays, les agents de santé et de sécurité continueront d'être disponibles, comme vous l'avez dit, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, afin de donner suite aux situations de danger en milieu de travail.

Vous avez parlé de modifications qui confèreraient au ministre du Travail le pouvoir d'un agent de santé et de sécurité. Pourriez-vous expliquer pourquoi ces modifications sont nécessaires, et comment elles permettront de combler ce besoin?

•(1615)

Mme Brenda Baxter: En ce qui concerne les modifications et le passage d'un modèle de désignation à un modèle de délégation, nous proposons essentiellement de fournir davantage de soutien aux agents de santé et de sécurité.

Si je ne m'abuse, quelqu'un a mentionné plus tôt que les agents de santé et de sécurité prenaient en charge une vaste gamme de situations. Ces situations peuvent parfois être très épineuses et poser de nombreuses difficultés. Nous voulons nous assurer que les agents disposent du soutien approprié afin qu'ils puissent mener leurs enquêtes. Cela comprend le fait de veiller à ce qu'ils reçoivent la formation appropriée et qu'ils possèdent l'expérience et les attestations requises pour les divers types d'enquêtes qu'ils mènent.

Pour l'essentiel, nous passons d'un modèle de désignation à un modèle de délégation afin d'offrir aux agents le soutien supplémentaire dont ils ont besoin au moment de mener des enquêtes sur le terrain à propos de ces situations très épineuses.

M. Joe Daniel: À votre avis, est-ce que l'expertise indépendante des agents de santé et de sécurité demeure cruciale au moment d'évaluer un milieu de travail et d'assurer sa sécurité?

Mme Brenda Baxter: Tout à fait.

Ces agents sont sur le terrain. Ce sont eux qui se penchent sur une situation donnée, et ce sont eux qui recueillent des renseignements concernant un incident particulier.

Nous devons nous assurer que leurs gestionnaires et leurs directeurs leur fournissent du soutien s'ils doivent obtenir de plus amples renseignements au moment de prendre une décision à l'égard d'une situation très épineuse.

Au bout du compte, ce sont eux qui prennent la décision. Comme nous l'avons mentionné, les employés et les employeurs ont le droit d'interjeter appel des décisions que prennent les agents.

M. Joe Daniel: Est-ce que les modifications proposées peuvent améliorer la santé et la sécurité des travailleurs? Le cas échéant, de quelle façon feront-elles cela?

Mme Brenda Baxter: Il s'agit d'un élément très important.

Je pense que nous avons donné quelques exemples qui illustrent, d'après nous, la façon dont ces modifications amélioreront la santé et la sécurité dans les lieux de travail. C'est exactement l'objectif de ces modifications. Nous avons mentionné les améliorations du système de responsabilisation interne et le renforcement du rôle des parties en milieu de travail, qui seront mieux à même de déceler et d'atténuer les dangers en milieu de travail.

Ainsi, il faut que ces parties travaillent de concert. De plus, les modifications permettront aux agents de se concentrer sur les secteurs où les risques sont très élevés, et de collaborer avec les employeurs afin de prévenir les blessures et les accidents avant qu'ils ne surviennent.

M. Kin Choi: Si vous le permettez, j'aimerais ajouter que, pour examiner notre travail, nous disposons d'un continuum de conformité auquel viennent s'ajouter des renseignements organisationnels concernant les secteurs, les industries et les entreprises qui peuvent poser des problèmes. Je n'entends pas par là qu'il s'agit nécessairement de mauvais employeurs; je veux dire qu'il s'agit peut-être d'employeurs qui ne sont pas adéquatement informés. Il peut s'agir, par exemple, d'un nouvel employeur.

On peut examiner le travail effectué par les agents dans le cadre de ce continuum de conformité. S'il se trouve que les agents consacrent tout leur temps au volet d'intervention et de règlement après coup des problèmes, ils ne peuvent pas s'occuper du volet de prévention, qui pourrait empêcher que les problèmes se produisent.

Comme je l'ai indiqué plus tôt, j'ai eu l'occasion de me rendre dans toutes les régions du pays pour observer le travail des agents de santé et de sécurité et les suivre dans leurs déplacements, et j'ai eu affaire à ces deux volets. J'ai vu les agents traiter des cas de refus de travailler dans des contextes où les esprits s'échauffaient; je les ai vus tenter de régler des problèmes de ce genre, qui s'assortissaient de beaucoup de tensions et d'émotions, et je dois dire, bien honnêtement, qu'ils s'en tirent très bien. Toutefois, toute cette énergie qu'ils consacrent à de tels cas, ils ne peuvent pas l'utiliser pour faire du travail de première ligne, c'est-à-dire pour aller discuter avec d'importants employeurs qui éprouvent des difficultés, mais qui ne disposent pas d'un programme de prévention des dangers, qui n'ont pas instauré au sein de leur entreprise une culture de prévention. Nous sommes d'avis que le temps, l'énergie et les efforts consacrés à cette fin sont extrêmement profitables à long terme. Ainsi, en passant à un modèle axé sur un système de responsabilisation interne et en faisant en sorte que les agents disposent de plus de temps pour faire de la prévention, nous croyons que nous obtiendrons de meilleurs résultats. La transition vers ce modèle est en cours depuis un certain temps, et on a pu constater une diminution constante des taux d'invalidité et de blessures.

On peut imaginer ce que donnera le fait de consacrer davantage d'efforts à cet égard. De fait, les accidents et les blessures qui surviennent sont inadmissibles. Nous ne voulons pas que d'autres accidents et blessures se produisent. Nous voulons les prévenir.

Le président: Merci.

Nous avons quelque peu dépassé le temps, mais cela a été le cas pour la plupart des intervenants, et tout fonctionne très bien.

Nous allons maintenant revenir au NPD. Allez-y, monsieur Boulерice.

• (1620)

M. Alexandre Boulерice: Merci, monsieur le président.

Cette fois-ci, je vais poser ma question en anglais, si c'est possible, vu que le passage que je veux citer est dans cette langue.

J'ai une question à poser, et je céderai ensuite le reste de mon temps à Mme Sims.

J'aimerais comprendre la nouvelle définition de « danger », à la lumière d'un passage qui a été supprimé, à savoir le suivant: « Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur ».

Cette phrase est disparue. Elle a été remplacée par la notion de maladie professionnelle, qui n'est pas équivalente à celle d'effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur. Qu'est-ce qui explique ces modifications concernant les dispositions sur le système reproducteur?

Mme Brenda Baxter: Il s'agissait simplement de clarifier et de simplifier la définition de « danger ». La définition proposée continue d'englober l'essentiel de ce qui était visé par la définition antérieure. Elle englobe les dangers imminents ou sérieux et leurs effets sur la vie ou la santé. Comme il a été mentionné plus tôt, les dispositions de l'article 132 du Code visent expressément les femmes enceintes ou allaitantes. On estime que la définition englobe déjà ces femmes, mais des dispositions qui les visent expressément sont déjà contenues dans le Code.

La définition vise les effets qui peuvent être à long terme, et donc les maladies professionnelles et non professionnelles.

Mme Jinny Jogindera Sims: Ma question fait suite à celle de M. Boulерice.

Pour simplifier la définition, pour supprimer quelques mots sur une feuille de papier, on la modifie. Toutefois, en quoi le fait de ne viser que les menaces imminentes ou sérieuses afin de réduire le nombre de mots contenus dans la définition de « danger » peut-il assurer la sécurité des travailleurs? C'est ce que j'ai de la difficulté à comprendre.

Mme Brenda Baxter: Comme on l'a indiqué, il faut être conscient du fait que tout lieu de travail comporte des risques. L'objectif est de faire en sorte que les parties en milieu de travail repèrent ces risques et prennent des mesures sur place en vue de les atténuer pour qu'ils ne deviennent pas un danger. Les parties collaborent pour s'assurer qu'une formation adéquate est offerte aux employés en ce qui concerne l'utilisation du matériel et de l'équipement de protection, de même qu'à propos des procédures en place.

Mme Jinny Jogindera Sims: Oui, je comprends tout cela. Vous l'avez expliqué à quelques reprises, de sorte que je comprends ce volet des choses. Cependant, j'ai encore de la difficulté à comprendre comment le fait de modifier la définition de « danger » et de ne l'appliquer qu'aux menaces imminentes ou sérieuses peut garantir la sécurité des travailleurs. Par exemple, j'ai déjà été enseignante, et on a découvert qu'une quantité considérable d'amiante avait été utilisée dans la construction d'écoles, et que, parfois, l'amiante était à découvert. En vertu des nouvelles règles, est-ce qu'une employée pourrait refuser de travailler si elle estime que la présence d'amiante pourrait menacer sa santé?

Mme Brenda Baxter: Oui.

M. Kin Choi: Oui.

Mme Jinny Jogindera Sims: J'aimerais maintenant faire suite à une autre question, celle posée par mon éminent collègue d'en face, M. Daniel. Pourquoi l'ensemble des pouvoirs dont disposaient auparavant les agents de santé et de sécurité — ceux qui possèdent l'expertise et connaissent les problèmes — sont-ils à présent conférés au ministre du Travail? Cela m'inquiète énormément, car je constate, dans toutes les réunions de comité auxquelles j'assiste, par exemple, celle de l'ancien comité dont je faisais partie, que de plus en plus de pouvoirs sont conférés aux ministres au détriment d'autres fonctionnaires, en l'occurrence les agents de santé et de sécurité. Je suis consciente du fait que je touche ici à une question d'ordre politique, et que vous ne serez peut-être pas en mesure de me fournir des renseignements complets. Le fait que vous ne soyez pas en mesure de répondre à ma question ne me pose pas de problème. Je tenais toutefois à dire, aux fins du compte rendu, que la quantité de pouvoirs qui sont conférés aux ministres de toutes sortes de façons commence réellement à me déranger.

M. Kin Choi: Je vais tenter de répondre au plus grand nombre possible de questions que vous venez de poser, car votre intervention en comportait beaucoup.

Si vous le permettez, j'aimerais revenir sur le fait que l'objectif était de clarifier la définition de « danger ». Je crois que, si vous lisez les deux définitions en parallèle, vous comprendrez pourquoi il se révèle que 80 % des cas de refus de travailler ne sont pas justifiés par un danger réel. De fait, j'estime que l'ancienne définition porte quelque peu à confusion. Notre objectif est non pas de supprimer la responsabilité, mais de renforcer le système de responsabilisation interne et de le rendre clair de manière à ce que les gens puissent comprendre de quoi il retourne. Ainsi, toutes les autres mesures de protection... À mon avis, des gens ont soulevé des questions importantes, par exemple à propos des femmes enceintes et de l'amiante. À mes yeux, nous avons aujourd'hui indiqué clairement que la définition de « danger » continuerait de viser de telles situations. Il revient aux lieux de travail de régler les problèmes et de s'assurer de disposer d'un programme de prévention des dangers. Il ne s'agit pas d'interdire la manipulation de substances chimiques dangereuses — de par leur nature même, certains secteurs d'activité exigent que de telles substances soient utilisées sur les lieux de travail. Ce qui est important, c'est de prévenir les risques au moyen de matériel. Il s'agit de prévenir les risques par le truchement de la formation et de programmes de prévention.

• (1625)

Mme Jinny Jogindera Sims: Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

Le président: Votre temps est écoulé.

D'après l'heure officielle, à savoir celle qui figure sur nos téléphones portables, nous avons le temps pour un autre tour de questions. Nous allons revenir à Mme McLeod.

Mme Cathy McLeod: Merci, monsieur le président.

Je pense que nous avons besoin de récapituler tout ce qui a été dit.

La définition comporte non pas le terme « grave », comme on l'a indiqué, mais plutôt les termes « imminente ou sérieuse », n'est-ce pas? Elle englobe les effets à court et à long termes?

Mme Brenda Baxter: Oui.

M. Kin Choi: Oui.

Mme Cathy McLeod: Les travailleurs ont le droit absolu de refuser de faire un travail jugé dangereux?

M. Kin Choi: Oui.

Mme Cathy McLeod: Il a été conclu — là encore, dans le cadre d'un appel — que, dans 80 % des cas il n'y avait aucun danger. Est-ce exact?

M. Kin Choi: Oui, c'est cela.

Mme Brenda Baxter: Oui.

Mme Cathy McLeod: Tout d'abord, le fait d'avoir l'occasion d'examiner si cette mesure supplémentaire au sein du système de responsabilisation interne peut permettre de régler une proportion de 20 ou 30 % des cas — cela ne permettra pas de régler les 80 % de cas dont on a parlé —, puis le fait de ne pas avoir à passer à l'étape suivante permettra aux agents de santé et de sécurité de disposer de plus de temps. Est-ce exact?

M. Kin Choi: Oui, et j'ajouterais qu'il est extrêmement important de mettre en évidence, comme vous l'avez fait, Madame McLeod, cette deuxième étape, le fait que le comité de santé et de sécurité aura un rôle plus grand et plus important à jouer au moment de faire en sorte qu'un milieu de travail soit sûr.

Mme Cathy McLeod: Toutefois, les travailleurs conservent la capacité de refuser d'accomplir un travail, s'ils ne sont vraiment pas à l'aise à l'idée de le faire, n'est-ce pas?

Avez-vous répondu par l'affirmative?

M. Kin Choi: Oui, cela demeure inscrit dans le Code, de même que dans l'ensemble du processus lié au refus de travailler.

Mme Cathy McLeod: L'ensemble du mécanisme d'appel demeure inchangé.

M. Kin Choi: Oui, madame.

Mme Brenda Baxter: Oui.

Mme Cathy McLeod: Bien honnêtement, j'estime que, si nous ne faisons que réduire à 40 ou à 60 % la proportion de 80 %, et si nous disposons d'agents de santé et de sécurité en mesure de mener des activités proactives de prévention et d'évaluation en milieu de travail, tout cela est éminemment judicieux. Nous sommes tous d'avis qu'il vaut beaucoup mieux prévenir que guérir.

M. Kin Choi: Oui, madame.

Le président: Merci, madame McLeod, d'avoir été brève. Cela s'est très bien passé.

J'aimerais remercier les deux témoins d'avoir été ici aujourd'hui et d'avoir pris le temps de répondre à nos questions.

Nous allons prendre une courte pause pendant que le deuxième groupe de témoins s'installe.

Nous allons suspendre la séance quelques instants.

•

_____ (Pause) _____

•

• (1630)

Le président: Nous reprenons nos travaux.

J'aimerais tout d'abord présenter les témoins. Il s'agit de Sari Sairanen et de Lana Payne, qui représentent toutes deux Unifor.

Avant de passer à l'exposé des témoins, j'aimerais préciser quelque chose à l'intention des membres du comité.

Un peu plus tôt, au début de la réunion, il y a eu une petite confusion en ce qui concerne le temps accordé aux membres pour leurs questions. Je me suis trompé, et je le reconnais. Dans le cadre des motions de régie interne, nous avons convenu de faire des tours de cinq minutes dans les cas où une réunion de deux heures est divisée en deux blocs de une heure dont chacun est consacré à un groupe de témoins. Si je ne m'abuse, cela s'explique par le fait que, si nous accueillons plus de un témoin — bien souvent, nous accueillons deux témoins au cours d'une réunion de une heure où seront présentés deux exposés de 10 minutes —, cela permettra à un plus grand nombre de membres de poser des questions. Je tenais simplement à préciser qu'il s'agissait là de la motion adoptée pour l'avenir.

Comme nous accueillons aujourd'hui un témoin, il a été suggéré que nous fassions un premier tour de sept minutes. Je vais demander le consentement unanime des membres là-dessus. Nous accueillons un témoin, et nous avons le temps de faire cela.

Est-ce que quelqu'un s'oppose à cela?

• (1635)

Mme Cathy McLeod: Monsieur le président, j'aimerais obtenir une précision. Nous accueillons effectivement un seul témoin durant cette partie de la réunion, et je sais que, au cours de la prochaine réunion, nous en accueillerons un certain nombre. Est-ce que, dans les 15 dernières minutes environ de la réunion, nous allons également nous pencher sur une motion qui a été déposée? J'aimerais le savoir de manière à ce que nous puissions prendre cela en considération au moment de décider si nous devons faire des tours de sept ou de cinq minutes.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je ne prévois pas déposer ma motion aujourd'hui.

Le président: D'accord.

M. Cuzner a également déposé un préavis de 48 heures.

Monsieur Cuzner, avez-vous l'intention de déposer votre motion à la fin de la réunion d'aujourd'hui? Nous aurons peut-être le temps de l'examiner, vu que nous accueillons un seul témoin.

M. Rodger Cuzner: En raison de quelque chose qui est arrivé, je ne pourrai pas déposer ma motion. Je le ferai à la prochaine réunion.

Le président: Vous ne déposerez pas votre motion aujourd'hui. Merci.

Cela dit, les premiers tours de questions seront de sept minutes.

Veuillez nous présenter votre exposé.

Mme Sari Sairanen (directrice, Santé, sécurité et environnement, Unifor): Bonjour à tous.

Unifor compte 300 000 membres, ce qui fait de lui le plus important syndicat du secteur privé. Il représente plus de 80 000 employés de secteurs sous réglementation fédérale, notamment les chemins de fer, le transport, le transport aérien et les communications. Au nom de nos membres, nous tenons à dire que nous craignons que le projet de loi C-4 ne soit pas compatible avec le renforcement des mesures de protection en milieu de travail et qu'il met en jeu la santé et la sécurité des travailleurs sous réglementation fédérale.

Il convient d'abord de souligner qu'aucune des modifications proposées n'est le fruit d'une collaboration ni même d'une consultation. Les dispositions du projet de loi C-4 modifient les mesures de protection en matière de santé et de sécurité qui n'ont été adoptées que récemment, en 2000. Ces dispositions législatives demeurent donc relativement jeunes. Les modifications apportées

en 2000 au Code canadien du travail découlaient d'une vaste consultation menée auprès des syndicats, des employeurs et du gouvernement, et constituaient, en miniature, un modèle de ce que permet de réaliser un système de collaboration tripartite.

Les mots ont de l'importance. À coup sûr, ils ont de l'importance lorsqu'ils sont utilisés aux fins de la rédaction des lois et des projets de loi du pays, surtout les lois et les projets de loi qui visent à protéger les travailleurs et à assurer la sécurité du public.

La définition proposée du terme « danger » relève d'une interprétation étriquée de ce qui est considéré comme un danger en milieu de travail. Le fait de modifier le libellé d'une disposition législative revient à en modifier le sens. On a supprimé la reconnaissance du fait que les répercussions d'une exposition à un risque ne se manifestent pas nécessairement dans l'immédiat. On a supprimé la reconnaissance explicite de l'importance de protéger le système reproducteur d'un travailleur contre une menace éventuelle. La menace d'exposition aux substances mutagènes est une menace très réelle.

En ce qui a trait au droit de refuser de travailler et à la manière dont il se concrétise en milieu de travail, le gouvernement soutient que 80 % des cas de refus de travailler sont injustifiés et futiles. Sur quoi cette statistique est-elle fondée? Nous l'ignorons. À notre avis, les travailleurs ne déposent pas des plaintes futiles auprès de RHDCC, loin de là; en fait, ils hésitent à invoquer leur droit de refuser de travailler, même lorsqu'on leur demande de faire un travail dangereux en bonne et due forme. Par conséquent, plutôt que d'édulcorer les droits qui protègent les travailleurs contre un travail non sécuritaire, nous devrions les renforcer pour nous assurer que les travailleurs ne craignent pas de subir de représailles s'ils signalent un travail non sécuritaire. En outre, nous devrions renforcer l'exécution de la loi et l'inspection, et non pas faire régresser les choses au chapitre des droits en matière de santé et de sécurité, qui ont été acquis de haute lutte.

Pour ce qui est des enquêtes relatives aux cas de refus de travailler, il y a quelque chose de nouveau, à savoir la rédaction par l'employeur d'un rapport. Le comité en milieu de travail rédigera lui aussi un rapport, ce qui est également quelque chose de nouveau. L'employeur pourrait fournir des renseignements supplémentaires et demander un réexamen — là encore, c'est une nouveauté. De surcroît, l'employeur pourra prendre une décision — autre nouveauté —, et s'il n'est pas d'accord avec une décision, il avisera l'employé par écrit — une nouveauté de plus. Si l'employé persiste dans son refus de travailler, l'employeur avisera le ministre et lui transmettra un rapport — encore quelque chose de nouveau. Le ministre prendra une décision quant aux mesures à prendre à cet égard.

Le nouvel accent mis sur le caractère immédiat du danger auquel le travailleur est exposé est noyé dans la nouvelle procédure prolongée dont s'assortit l'examen du danger en question. Dans le cadre de l'ancien processus législatif, il fallait quelques minutes ou quelques heures pour établir si l'intervention de l'agent de sécurité était requise. Toutefois, il semble que le nouveau processus proposé, qui met l'accent sur les rapports écrits, exigera des heures ou des jours, surtout si l'on a affaire à un secteur où les activités n'arrêtent jamais, par exemple celui des chemins de fer ou même du transport aérien.

Nous sommes très préoccupés par le fait que le ministre pourrait refuser de lancer une enquête sur un refus de travailler. Nous craignons non seulement l'obstacle lié aux rapports écrits que la nouvelle proposition semble dresser, mais également la vulnérabilité à l'égard des mesures disciplinaires. Le fait de qualifier une affaire de futile, de vexatoire ou d'entachée de mauvaise foi ne contribue certainement pas à encourager les travailleurs à faire part de leurs problèmes. En outre, les dispositions législatives ne prévoient aucun droit d'interjeter appel de la décision du ministre. En outre, sous le régime du système de responsabilisation interne, la santé et la sécurité concernent tout le monde. Toutefois, à coup sûr, les propositions contenues dans le projet de loi ne vont pas dans ce sens. Les agents de santé et de sécurité sont neutres et ont suivi une formation. Comment un ministre s'y prendra-t-il pour doter ces postes?

Chaque travailleur a le droit à des conditions de travail saines et sûres. Le fait de lui retirer ces droits et de le placer en danger constitue, en un mot, une combinaison mortelle.

• (1640)

Dans quelques-uns des lieux de travail auxquels nous sommes liés, par exemple le Canadien Pacifique, en dépit des pressions sans cesse croissantes qui s'exercent relativement à l'accroissement de la production et à l'exécution de nouveaux processus, en 2013, à ce jour, il y a eu deux cas de refus de travailler au titre de l'article 128 parmi les 2 000 employés sous réglementation fédérale, et ces deux cas ont donné lieu à des directives aux termes de l'alinéa 145(2)a) enjoignant à l'employeur de mettre fin à l'activité dangereuse. Il n'y a eu que deux cas de refus de travailler au sein de cette grande entreprise. Par conséquent, nous faisons valoir que toute tentative d'édulcorer le libellé de dispositions législatives aussi importantes est inadmissible. La solidité des dispositions législatives et réglementaires dépend de celle des mesures d'éducation et d'exécution dont elles s'assortissent et de la manière dont elles sont mises en pratique en milieu de travail et appliquées par les personnes responsables de la protection du bien-être des travailleurs.

Nous ne pouvons pas nous en remettre entièrement aux employeurs pour assurer la sécurité des lieux de travail, car les employeurs ont, de par la nature même de leur fonction, un objectif qui rivalise avec la sécurité, à savoir la poursuite des profits. Nous devrions tenir cela pour acquis et aller de l'avant en nous appuyant là-dessus. C'est également pour cela que nous avons besoin d'un gouvernement qui agit de façon vigilante et proactive, ce qui ne cadre pas avec le fait de vider de leur substance des droits et, pour l'essentiel, le pouvoir législatif détenu par les personnes chargées d'appliquer les dispositions législatives en matière de sécurité.

Même si, depuis 2000, le nombre d'heures de travail perdues en raison de blessures est en baisse constante au pays, le nombre annuel de décès, à savoir plus de 900, est demeuré assez stable. Il convient de souligner que les mesures législatives en vigueur, qui comportent des mesures plus solides de protection des travailleurs, n'ont pas permis de réduire ce nombre de décès. Cela soulève la question de savoir pourquoi nous ne cherchons pas des façons de renforcer la santé et la sécurité des travailleurs plutôt que de miner leurs droits en matière de sécurité en milieu de travail. Par conséquent, nous nous opposons aux modifications des dispositions relatives à la santé et à la sécurité contenues dans le projet de loi C-4.

Cela conclut mon exposé.

Le président: Merci.

Allez-vous formuler des observations, madame Payne?

Mme Lana Payne (directrice, Région de l'Atlantique, Unifor): Je peux le faire maintenant, ou je peux répondre aux questions qui...

Le président: Ainsi, vous n'avez pas de...

Mme Lana Payne: Non, mais j'aimerais ajouter quelque chose à l'un des éléments mentionnés par Sari et aux propos tenus par les témoins précédents en ce qui concerne les risques en milieu de travail.

Je suis originaire des provinces de l'Atlantique où, comme c'est le cas dans bon nombre de provinces, une foule de personnes font un travail dangereux. Bien souvent, pour un travailleur, le refus de travailler constitue réellement un dernier recours, parce que, avant d'en arriver là, il a pu faire de nombreuses tentatives afin de régler les problèmes liés à des risques en milieu de travail, en s'adressant au comité de santé et de sécurité au travail de son lieu de travail ou par le truchement d'autres mécanismes.

On a affirmé que nous allions régler tous les problèmes liés à des risques par le simple fait de permettre aux parties en milieu de travail de mieux collaborer. J'avancerais que, en pratique, dans une foule de lieux de travail, ce n'est pas ce qui se produit.

En outre, les témoins précédents ont évoqué le fait qu'il y avait 80 inspecteurs en poste. Si je ne m'abuse, il y a plus de un million de travailleurs au sein des milieux de travail sous réglementation fédérale, de sorte que ce nombre de 80 agents de sécurité en milieu de travail n'est pas énorme. Comme vous pouvez l'imaginer, ces travailleurs sont répartis dans des milliers de lieux de travail partout au pays. Une seule et même inspection dans l'un de ces lieux de travail peut exiger de nombreuses années.

J'estime qu'il est extrêmement important que des travailleurs nous fassent part de problèmes, et nous devrions les encourager à le faire, plutôt que de les décourager avec des modifications législatives comme celles qui nous occupent.

Merci.

• (1645)

Le président: Merci.

Merci de vos exposés.

Nous allons passer au premier tour de questions. Monsieur Cuzner, vous avez sept minutes.

M. Rodger Cuzner: Je dois quitter la réunion à l'instant. Puis-je céder mon temps au NPD, s'il vous plaît?

Est-il nécessaire d'obtenir le consentement unanime des membres? Je pense pouvoir le faire.

Le président: Je crois que nous devons obtenir le consentement des membres pour faire cela.

Ai-je le consentement unanime des membres?

Je ne le crois pas. La réponse est non.

Mme Jinny Jogindera Sims: Où est passée toute votre bienveillance?

Le président: Dans ce cas, d'accord — le temps est cédé à Mme Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je tiens à vous remercier, Lana et Sari, de vos exposés.

J'ai une série de questions à vous poser, et je procéderai assez rapidement.

Tout d'abord, en un mot, est-ce que le projet de loi renforcera la sécurité des Canadiens?

Mme Sari Sairanen: À l'heure actuelle, les lieux de travail ne sont pas aussi sûrs qu'ils devraient l'être. Ce projet de loi accroîtra-t-il la sécurité des travailleurs? Je ne vois pas en quoi les modifications proposées amélioreront la situation actuelle. J'estime plutôt, comme je l'ai dit durant mon exposé, que le projet de loi nous fait régresser.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Est-ce qu'Unifor a été consulté à propos des modifications du Code canadien du travail?

Mme Lana Payne: Non.

Mme Sari Sairanen: Non.

Mme Jinny Jogindera Sims: Pouvez-vous faire des commentaires concernant l'incidence qu'auront sur la sécurité des travailleurs les modifications apportées à leur droit de refuser de travailler? Je sais que vous avez abordé cette question durant votre exposé, mais je vous serais reconnaissante de nous en dire un peu plus à ce sujet.

Mme Sari Sairanen: À l'heure actuelle, nous ne comprenons pas le point de vue du gouvernement selon lequel 80 % des cas de refus de travailler sont frivoles ou vexatoires. Ce n'est pas ce que nous observons sur les lieux de travail.

Le refus de travailler est le dernier recours qu'utilisent les travailleurs pour que l'employeur examine leurs préoccupations en matière de sécurité. Avant d'en arriver là, ils ont utilisé tous les autres mécanismes en place dans leur lieu de travail — je fais ici allusion aux lieux de travail syndiqués.

Dans les lieux de travail non syndiqués, les travailleurs craignent beaucoup plus de perdre leur emploi ou de subir des représailles. Les modifications contenues dans le projet de loi dressent une multitude d'autres obstacles pour les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Une foule de rapports devront être rédigés, ce qui n'est pas le cas actuellement. On peut présumer que cela prolongera le processus.

Lorsqu'un travailleur exerce son droit de refuser de travailler, c'est qu'il y a un danger. Il utilise ce moyen pour attirer l'attention sur la situation, vu que toutes les autres mesures qu'il a prises n'ont pas permis de sensibiliser l'employeur. Ainsi, en dressant de nouveaux obstacles pour les travailleurs, on rend le système beaucoup plus lourd et beaucoup plus contraignant, de sorte qu'il ne s'agit assurément pas d'une modification favorable aux travailleurs ou à leur santé et leur sécurité.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Les fonctionnaires qui se sont présentés ici pour nous parler du projet de loi C-4 ont indiqué que 80 % des cas de refus de travailler étaient frivoles, et pourtant, nous savons qu'aucune donnée n'est disponible en ce qui concerne la conformité volontaire, et qu'un bon nombre de problèmes surviennent. Je suis d'accord avec vous sur le fait que les gens continuent généralement de faire leur travail en dépit d'un danger existant; c'est ce que j'ai pu observer dans mon ancienne vie. Il faut être bien informé et avoir beaucoup de courage pour passer à l'étape suivante.

Je trouve déroutantes les modifications apportées à la définition du terme « danger ». On dit que ces modifications ne changeront rien. J'estime habituellement que, si une mesure n'aura aucun effet...

Mme Lana Payne: Il est inutile de la prendre.

Mme Jinny Jogindera Sims: Exact. Cette modification ne permet que de supprimer six ou sept mots d'une feuille de papier.

Voici le passage de l'ancienne définition qui a été supprimé:

Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

Ma question est la suivante: est-ce que le fait d'alléger le libellé de la définition accroîtra la sécurité des travailleurs?

Mme Sari Sairanen: Nous ne le croyons pas. Quels effets a la suppression de ces mots sur la définition? La définition en vigueur est le fruit d'une collaboration et du processus de consultations mené en 2000. Toutes les parties intéressées ont investi beaucoup d'efforts pour la mettre au point. La nouvelle définition proposée ne découle pas de consultations; elle n'est pas le résultat d'un travail de collaboration, et nous ne sommes donc pas certains de l'objectif poursuivi.

J'ai entendu les propos des témoins précédents, mais comme je l'ai indiqué plus tôt, les mots ont de l'importance. Si l'on change des mots, on change la teneur de la définition.

• (1650)

Mme Jinny Jogindera Sims: Le fait qu'aucune consultation n'ait été menée auprès des représentants des travailleurs commence véritablement à me déranger. L'une des choses essentielles que je connais à propos de la santé et de la sécurité est la suivante: si l'on veut disposer d'un effectif dévoué et actif, il faut faire participer ses membres à l'élaboration des modifications que l'on souhaite apporter. Toute modification doit rendre les choses plus explicites. En supprimant des mots, on autorise les gens à croire qu'ils ne possèdent pas certains droits qui sont les leurs.

En vertu du nouveau Code, est-ce qu'un employé pourrait refuser de travailler s'il croit que quelque chose pourrait constituer non pas une menace imminente, mais avoir des effets chroniques à long terme sur sa santé? J'aimerais que vous me fassiez part de votre interprétation des nouvelles dispositions.

Mme Sari Sairanen: Qu'est-ce que cela signifie pour le travailleur moyen? Quels renseignements fournira-t-on au travailleur moyen? Qu'est-ce que cela veut dire?

Mme Jinny Jogindera Sims: Croyez-vous qu'un employé pourrait refuser de travailler dans de telles circonstances?

Mme Sari Sairanen: Eh bien, si un travailleur ne sait pas ce que cela signifie, comment pourra-t-il... Si on ne lui fournit aucun renseignement là-dessus, comment pourra-t-il être en mesure d'exercer son droit de refuser de travailler et de rédiger le rapport exigé par les modifications?

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci. C'est ce que je tentais de faire valoir.

Vous avez dit quelque chose d'intéressant, à savoir que, à partir du moment où le ministre serait saisi d'une affaire... Et je constate que le rapport est rédigé uniquement par l'employeur, sans aucune intervention de l'employé, ce qui modifie complètement le rapport de forces.

Vous avez mentionné une autre chose qui fait peur, à savoir que, une fois que le ministre est saisi d'une affaire, il n'est plus possible d'interjeter appel. Est-ce exact?

Mme Sari Sairanen: C'est exact.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Monsieur le président, combien de temps me reste-t-il?

Le président: Il vous reste 30 secondes.

Mme Jinny Jogindera Sims: Eh bien, je vais les utiliser pour dire que cette seule modification — l'absence d'un mécanisme d'appel — et le fait que seul l'employeur aura l'occasion de prendre une décision et de soumettre un rapport, devrait être considéré comme très alarmant pour toutes les personnes assises autour de la table.

Merci.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Armstrong. Vous avez sept minutes.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins d'être ici.

Madame Sairanen, le président du syndicat que vous représentez, M. Dias, a déjà déclaré que les modifications proposées mineraient les dispositions législatives en matière de santé et de sécurité — ces propos figurent dans un article qui a été publié. Toutefois, nous venons d'entendre des représentants du Programme du travail, qui nous ont dit que les modifications n'auraient absolument aucune répercussion négative sur la santé et la sécurité des travailleurs. En fait, ils ont affirmé qu'elles pourraient renforcer de façon générale la santé et la sécurité en mettant à la disposition des agents les ressources dont ils ont besoin pour mener un plus grand nombre d'activités proactives en milieu de travail. C'est ce qu'ils ont déclaré devant nous plus tôt aujourd'hui.

Êtes-vous d'accord pour dire que l'accroissement du nombre d'interventions proactives dans les milieux de travail sous réglementation fédérale est une bonne chose?

Mme Sari Sairanen: La prévention est toujours une bonne chose. Cependant, les modifications proposées ne traitent pas de la participation de toutes les parties présentes en milieu de travail. On a reformulé une bonne partie des dispositions touchant la nature collaborative du processus, le système de responsabilisation interne en milieu de travail, l'équilibre des pouvoirs, pour ainsi dire. Pour apporter des modifications aux façons de faire en milieu de travail, il faut la collaboration des parties concernées. Si une seule de ces parties prend unilatéralement les décisions sans écouter ce que les travailleurs — ceux qui se trouvent en première ligne et qui font face au danger — ont à dire... L'employeur, qui travaille probablement dans son bureau, ne sait pas ce qui se passe sur la chaîne de montage ou dans le cadre du processus de travail en tant que tel. Les travailleurs ont tout intérêt à veiller à leur sécurité.

M. Scott Armstrong: Dans le passé, j'ai travaillé dans un secteur sous réglementation provinciale. J'estime que les modifications contenues dans le projet de loi rendront les dispositions législatives plus efficaces en les rendant d'une nature plus semblable à celles des dispositions en vigueur dans les provinces. Êtes-vous d'accord avec une telle affirmation?

Mme Sari Sairanen: Non.

M. Scott Armstrong: Les nouvelles dispositions ne concordent pas davantage avec celles en vigueur dans les provinces, dans la mesure où elles renforcent le rôle des comités de santé et de sécurité au travail et accroissent le nombre d'interventions? Cela ne correspond pas à ce qui se fait à l'échelon provincial? C'est le cas.

À mes yeux, les nouvelles dispositions sont davantage à l'image des dispositions réglementaires en vigueur en Nouvelle-Écosse, où j'ai travaillé dans le passé.

Mme Sari Sairanen: Eh bien, je ne vois pas en quoi le fait d'ajouter des obstacles — l'exigence relative aux rapports requis pour passer de l'étape du refus de travailler à l'étape suivante octroie davantage de pouvoirs à un comité. J'estime que cela entrave beaucoup les travailleurs, et nous devons également songer à la composition...

● (1655)

M. Scott Armstrong: D'accord, mais vous avez dit...

Mme Sari Sairanen: Laissez-moi terminer, s'il vous plaît.

M. Scott Armstrong: J'aimerais poser ma question, et je n'ai que peu de temps...

Mme Sari Sairanen: Si vous examinez les parties en milieu de travail, vous constaterez qu'elles ne sont pas composées uniquement de personnes unilingues ou bilingues. Une foule de nouveaux arrivants au pays devront rédiger des rapports.

M. Scott Armstrong: Merci. Je ne veux pas être impoli à votre égard, mais je n'ai que quelques minutes à ma disposition.

Je sais que les gouvernements provinciaux ont tendance à accroître le nombre d'interventions et à renforcer les comités de santé et de sécurité en milieu de travail. Vous dites que le projet de loi décide de la sécurité en milieu de travail sur un coup de dé. Comme les dispositions qu'il contient correspondent davantage qu'auparavant à celles qui sont en vigueur dans les provinces, êtes-vous en train d'affirmer que les gouvernements provinciaux du Canada, y compris ceux du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse, mettent en jeu la sécurité des travailleurs? À ma connaissance, ce n'est pas le cas. Est-ce ce que vous affirmez aujourd'hui?

Mme Sari Sairanen: Ce n'est pas ce que je dis.

Mme Lana Payne: En outre, je crois que vous n'avez pas saisi notre point de vue concernant la prévention. Il n'y a rien de mal à renforcer les activités de prévention, mais j'estime que cela ne doit pas se faire au détriment des activités liées à la prise en charge des risques et du travail dangereux. Nous pouvons faire l'un et l'autre, comme bon nombre d'administrations provinciales tentent de le faire. En fait, en ce moment, la Chambre des communes se penche sur des modifications de l'Accord atlantique, qui portent sur la sécurité extracôtière. Deux gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral ont collaboré pour élaborer ces modifications en vue d'accroître la sécurité des travailleurs extracôtiers, et des dispositions relatives au droit de refuser de travailler sont totalement différentes de celles proposées dans le cas qui nous occupe par le ministère du Travail. J'avancerais qu'il s'agit en fait d'un texte législatif plus solide qui reflète ce qui est en place à Terre-Neuve-et-Labrador.

Ainsi, je crois que nous pouvons accroître l'importance de la prévention, mais non pas aux dépens des droits des travailleurs en milieu de travail.

M. Scott Armstrong: Je vais passer à un autre sujet.

Admettez-vous que le projet de loi n'a aucune incidence sur le droit de refuser de faire un travail dangereux pouvant avoir des effets imminents, graves ou à long terme? C'est ce que nous ont dit les fonctionnaires qui se sont présentés ici pour parler du projet de loi.

Mme Sari Sairanen: Si la définition actuellement en vigueur et la définition proposée contiennent des mesures de protection équivalentes, pourquoi proposer des modifications? Pourquoi avoir lancé tout ce processus?

M. Scott Armstrong: Eh bien, si je ne m'abuse, nous avons posé la question aux fonctionnaires, et je crois qu'ils nous ont dit que, en raison de la définition actuelle, 80 % des cas de refus de travailler ont été jugés non justifiés par le moindre danger. Par conséquent, cette définition crée manifestement une certaine confusion, qui se solde notamment par le fait que, dans bien des cas, on conclut que les refus de travailler ne sont pas justifiés.

Ne croyez-vous pas que nous allons réduire davantage le nombre de ces refus injustifiés en clarifiant la définition?

Mme Sari Sairanen: Je ne le crois pas, car nous ne savons pas sur quoi s'appuient ces rejets qui surviennent dans 80 % des cas. Nous ne disposons pas de précisions quant aux chiffres ou aux statistiques sur lesquels ce pourcentage est fondé, de sorte que je ne peux légitimement pas vous fournir une réponse.

M. Scott Armstrong: Les fonctionnaires nous ont également dit que le nombre de refus de travailler avait connu une diminution pouvant aller jusqu'à 22 % à l'échelle du pays. Ainsi, de toute évidence, le travail que font les agents de santé et de sécurité en se rendant sur les lieux de travail et en menant des enquêtes, ou en collaborant avec des employés et des employeurs mieux renseignés, se traduit par une diminution constante du nombre de refus de travailler. Est-ce que vous admettez cela? D'après les données, cela semble être le cas.

Mme Sari Sairanen: J'ai également du mal à admettre cela à la lumière des commentaires formulés par nos membres sur l'exercice de leur droit de refuser de travailler et du fait que ce droit est très rarement exercé en raison de la crainte de représailles en milieu de travail et de mesures disciplinaires que des employeurs ont prises à l'égard de travailleurs qui soumettent des plaintes en matière de santé et de sécurité. J'ai de la difficulté à admettre cela.

M. Scott Armstrong: Dans ce cas, admettez-vous que, après l'adoption du projet de loi, les employeurs auront toujours la responsabilité de veiller à la sécurité de leur milieu de travail et de prendre toute mesure corrective nécessaire? Des agents mèneront des enquêtes, et s'ils décèlent des problèmes sur les lieux de travail, les employeurs seront toujours tenus de prendre des mesures.

Admettez-vous cela?

Mme Sari Sairanen: Eh bien, par suite des modifications proposées, l'ensemble de cette responsabilité incombera au ministre. Le ministre sera-t-il donc responsable de cela?

Le président: Merci de la réponse.

Vos sept minutes sont écoulées.

Nous allons maintenant passer à des tours de cinq minutes. Comme M. Cuzner est absent, je céderai la parole à M. Boulerice.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Merci, monsieur le président.

Je viens d'entendre M. Armstrong dire des choses que je n'ai pas du tout entendues de la part des fonctionnaires qui sont venus nous voir tout à l'heure. Il a dit que selon les données, dans 80 % des cas, il n'y avait pas du tout de danger. Pourtant, on a appris tout à l'heure qu'il était impossible de savoir si des directives avaient été émises pour améliorer la situation, puisqu'un danger avait quand même été relevé. C'est probablement cette donnée qui affaiblit le changement législatif proposé par le gouvernement.

Disons que je suis de bonne foi et que j'accepte ce chiffre de 80 %, même s'il semble sorti d'un chapeau. Cela voudrait dire que dans 20 % des cas, le droit de refus du travailleur serait considéré comme justifié. Selon vous, se pourrait-il que les cas légitimes de refus, où la santé et la sécurité du travailleur sont menacées, soient désormais écartés du revers de la main alors qu'auparavant, ils étaient acceptés? Ce que je veux, c'est que les gens qui sont dans une situation dangereuse soient protégés.

• (1700)

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: Je n'ai pas compris la question. Pourriez-vous la répéter?

M. Alexandre Boulerice: Oui. J'ai été trop verbeux.

[Français]

Avec les changements de définition, y a-t-il des cas où le droit de refus du travailleur, qui auparavant était accepté, pourrait désormais être refusé?

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: Eh bien, à coup sûr, il y a les cas de maladies chroniques, y compris les cancers, et ceux liés aux substances dangereuses, notamment les substances mutagènes et d'autres types de substances. Tout cela n'est pas visé par la nouvelle définition.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Selon vous, ce n'est pas une définition qui protège davantage les travailleurs. Elle risque plutôt de faire reculer les milieux de travail quant à la santé et à la sécurité.

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: Exact.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: D'accord.

Avez-vous des exemples de cas de menaces ou de représailles dont certains de vos membres auraient été victimes? Avez-vous entendu les histoires d'autres travailleurs qui, parce qu'ils voulaient revendiquer leurs droits en matière de santé et de sécurité, ont mis en péril soit leur promotion, leur horaire, leur position sur la liste de rappel, leur permanence, etc.? Dans la vraie vie, cela fait partie des jeux qui sont joués dans un milieu de travail, et c'est dommage quand cela se fait au détriment de la santé et de la sécurité.

[Traduction]

Mme Lana Payne: Je peux formuler des commentaires à ce sujet.

Nous avons eu affaire à une multitude de cas — surtout dans l'industrie de l'exploitation pétrolière en haute mer, qui ne constitue pas un secteur sous réglementation fédérale, mais dont je parlerai néanmoins — où l'on a découragé des travailleurs de signaler des problèmes en faisant valoir que le comité de santé et de sécurité en milieu de travail s'en occuperait.

Ce qui arrive très souvent, c'est que ces comités discutent de problèmes, mais ne prennent pas toutes les mesures requises pour y donner suite. Il faut attendre de nombreux mois avant que cela ne se produise.

Une enquête vient tout juste d'être menée sur un écrasement d'hélicoptère ayant coûté la vie à 17 personnes à Terre-Neuve. Il en est ressorti que nous devons vraiment nous pencher sur le modèle utilisé pour assurer la santé et la sécurité en milieu de travail, modèle qui, selon les experts, comporte d'innombrables failles. Plus notre capacité de prendre en charge des risques et de signaler des problèmes comporte de failles, plus le fardeau administratif lié à la sécurité s'alourdit.

À mes yeux, le projet de loi transforme le processus de sécurité en un exercice administratif. Parfois, tout se passe bien, et les choses se produisent. Lorsqu'on mine les droits des gens, on crée une nouvelle faille.

C'est ce qui se produit avec le projet de loi.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Merci.

Il est proposé de retirer le paragraphe 127.1(7), qui donnait au comité mixte le pouvoir de faire cesser un travail dangereux.

Selon vous, si l'on retire au comité mixte en santé et sécurité sur les lieux de travail le pouvoir de faire cesser un travail dangereux même s'il n'est pas établi que les tâches représentent un danger immédiat, cela aura-t-il un effet dans les milieux de travail?

[Traduction]

Le président: Pourriez-vous répondre brièvement, s'il vous plaît?

Mme Sari Sairanen: Bien sûr.

Le comité mixte de santé et de sécurité est composé de représentants des deux parties présentes en milieu de travail. Il s'agit d'une instance égalitaire qui se penche sur les problèmes en milieu de travail. À présent que ce comité a été mis de côté et qu'il ne participera plus au processus, qu'est-ce qui garantira la responsabilisation interne au titre de laquelle la santé et la sécurité sont la responsabilité de tous? À présent, il y a un grand déséquilibre.

Il faut que toutes les parties puissent participer de façon égale au processus pour que l'on puisse s'assurer d'instaurer dans le lieu de travail une culture axée sur la santé et la sécurité.

• (1705)

Le président: Merci.

Monsieur Shory, vous avez cinq minutes.

M. Devinder Shory (Calgary-Nord-Est, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins de s'être présentés ici cet après-midi.

Ce matin, durant la réunion du comité du commerce international, j'ai rencontré le président d'Unifor, M. Dias. Je ne peux pas affirmer que nous sommes du même avis en ce qui concerne l'accord entre le Canada et l'Union européenne, mais peut-être que nous parviendrons, au cours de la réunion, à faire quelques progrès...

Des voix: Oh, oh!

Une voix: C'est peu vraisemblable.

M. Devinder Shory: Eh bien, nous pourrions peut-être faire quelques progrès en ce qui concerne la question du Code du travail.

Toutefois, avant cela, j'aimerais énoncer quelques faits aux fins du compte rendu. Tout d'abord, Unifor est le fruit de la fusion des TCA et du SCEP.

Mme Lana Payne: Exact.

M. Devinder Shory: Le fait est que le SCEP... Si vous n'êtes pas d'accord avec ce que je dis, vous pouvez le mentionner aux fins du compte rendu; toutefois, tout ce que je dis est fondé sur des recherches et sur les propos que le président a tenus durant son exposé de ce matin. Le fait est que le SCEP appuie officiellement le NPD. Au cours d'une entrevue qu'il a accordée récemment, en août, à iPolitics, M. Dias a notamment déclaré que son organisation ferait ce qu'elle peut pour s'assurer...

Le président: Madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je m'intéresse au sens des propos qui sont en train d'être tenus. J'estime que l'allégeance des gens n'a rien à voir avec le sujet de notre discussion. Nous sommes ici pour parler des modifications apportées au Code.

À mes yeux, le membre tente délibérément de miner la crédibilité des témoins. Je suis d'avis que cela est injuste à leur égard. Peu importe l'allégeance politique des gens, lorsqu'ils se présentent devant le comité à titre de témoins, ils le font pour discuter des sujets

pour lesquels nous les avons invités. Ils ne devraient pas devoir réagir à des propos comme ceux qui viennent d'être tenus.

Le président: Monsieur Armstrong, avez-vous des observations à formuler à propos du rappel au Règlement?

M. Scott Armstrong: Oui, j'aimerais intervenir à ce sujet.

Je suppose qu'on a arrêté le chronomètre.

Le président: Oui, on l'a arrêté.

M. Scott Armstrong: À propos du rappel au Règlement, j'aimerais dire que, selon moi, nous devons donner à M. Shory l'occasion d'établir un lien entre ses propos et...

Il n'a même pas encore eu l'occasion de poser sa question. Je présume qu'il tente d'aborder la question du mobile de quelques-uns des commentaires faits par M. Dias à propos du projet de loi.

Je crois que vous devez accorder à tout le moins un peu de marge de manoeuvre à M. Shory de manière à ce qu'il puisse en arriver à sa question.

Mme Jinny Jogindera Sims: Monsieur le président...

Le président: Je ne veux pas entendre d'autres observations à ce sujet. Cela est en train de se transformer en débat, et c'est ce que je veux éviter.

J'ai entendu votre rappel au Règlement et votre point de vue à ce sujet.

Je vais laisser une certaine latitude à M. Shory, mais je lui demanderai d'en arriver à sa question. J'estime que tout membre du comité a le droit de demander à un témoin de confirmer la véracité d'opinions formulées publiquement, et cela s'applique à tout témoin qui voudrait obtenir une confirmation concernant des propos ayant été publiés.

Voilà ma décision.

M. Devinder Shory: Merci, monsieur le président.

C'est exactement ce que je suis en train de faire. À mon avis, les gens qui liront le compte rendu ont le droit de connaître l'allégeance, le cas échéant, d'un témoin.

Mme Jinny Jogindera Sims: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Je n'ai pas énormément d'expérience en tant que parlementaire, vu que je n'ai été élue qu'en 2011, mais j'ai été vice-présidente d'un comité, et j'ai déjà présidé des réunions. À mes yeux, un témoin n'a pas à se faire poser par des parlementaires des questions concernant son allégeance politique. Cela est d'autant plus vrai en l'occurrence, vu que le président du syndicat n'est pas présent.

Le président: Excusez-moi, mais je n'entendrai aucun autre intervenant là-dessus. C'est en train de se transformer en débat.

J'ai énoncé ma décision. Selon la manière dont j'interprète les choses, le membre fait allusion non pas à l'allégeance politique des témoins, mais à celle de l'organisation qu'ils représentent. Si les membres d'une autre association, par exemple l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, se présentaient ici et formulaient publiquement un point de vue, j'estime que tout membre du comité de quelque allégeance que ce soit serait légitimement fondé à s'enquérir de l'allégeance de l'organisation.

Le membre n'a pas demandé aux témoins d'indiquer leur allégeance politique personnelle. C'est ma décision. Ceux qui souhaitent la contester ont le loisir de le faire.

Allez-y, monsieur Shory.

• (1710)

M. Devinder Shory: Merci, monsieur le président.

Comme je l'ai mentionné, j'ai le droit, en tant que membre du comité, de savoir à quelle enseigne loge un témoin.

Au cours d'une entrevue qu'il a accordée à iPolitics, M. Dias a affirmé que, en 2015, la principale tâche consistera à déterminer les meilleures mesures à prendre pour vaincre un député du Parti conservateur.

S'agit-il là de la mission qu'Unifor s'est donnée en tant qu'organisation?

M. Alexandre Boulerice: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

De toute évidence, il s'agit là d'une question qui n'a rien à voir avec le sujet de la réunion et l'étude que nous menons actuellement. Nous discutons du projet de loi C-4. Nous discutons d'articles précis de ce texte législatif et de questions touchant la santé et la sécurité.

Je pense que mon honorable collègue ici présent tente simplement de se faire du capital politique et d'embarrasser les témoins. C'est injuste. Le comité n'a pas à faire cela.

Le président: Je maintiens ma décision. Je demande à M. Shory d'en arriver à ses questions sur le projet de loi.

Comme je l'ai indiqué plus tôt, j'ai conclu que les membres ont le droit de demander au représentant d'une organisation qui se présente devant le comité d'énoncer le point de vue de l'organisation, pour autant qu'il s'agisse d'un point de vue qui a été énoncé publiquement. Si un membre pose une telle question à un particulier, je m'y opposerai, mais j'autorise que l'on s'enquière de la position d'une organisation. Il se pourrait que, dans l'avenir, on accueille des représentants d'une organisation qui a manifestement pris position de façon publique sur une question. Il est légitime de poser des questions concernant des propos publics.

Voilà ma décision. Si vous souhaitez la contester, allez-y.

M. Alexandre Boulerice: Monsieur le président, je crois que les questions que l'on pose doivent être liées au sujet de la réunion. Les principes et les positions politiques des gens ne m'intéressent pas. Je veux que l'on pose des questions concernant l'étude que nous menons.

Le président: Vous êtes en train de lancer un débat sur une question qui ne peut pas faire l'objet d'un débat. J'ai rendu ma décision. Si vous souhaitez la contester, vous avez le droit de le faire.

Le débat sur cette question est clos. Je ne veux plus entendre de commentaires à ce sujet. Si vous voulez contester ma décision, faites-le.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je conteste la décision de la présidence.

Le président: D'accord, il s'agit d'une motion dilatoire. Le débat sur la question est terminé.

Mme Jinny Jogindera Sims: Un vote par appel nominal, s'il vous plaît.

Le président: Nous tiendrons un vote par appel nominal.

La question est la suivante: ma décision doit-elle être maintenue?

(La décision de la présidence est maintenue par six voix contre quatre.)

Le président: La décision est maintenue.

Allez-y, monsieur Shory.

M. Devinder Shory: Monsieur le président, je vais maintenant passer à ma question sur le projet de loi C-4.

J'ai sous les yeux un communiqué de presse publié par Unifor où M. Dias déclare, à propos du projet de loi C-4, que le gouvernement devrait s'efforcer de renforcer les dispositions en matière de santé et de sécurité, et non pas de les détruire.

Êtes-vous d'accord avec cette affirmation?

Mme Sari Sairanen: Tout à fait.

M. Devinder Shory: Merci.

Eh bien, des fonctionnaires nous ont dit que les modifications proposées ne porteraient pas atteinte aux dispositions législatives en matière de santé et de sécurité, que les dispositions du Code canadien du travail continueraient d'être appliquées et que, dans les faits, la sécurité des travailleurs sera accrue. Le droit de refuser de faire un travail non sécuritaire demeure intact. Quelques-unes des modifications proposées ont pour effet d'accroître l'importance du rôle joué par les syndicats. Les travailleurs seront appelés à signaler les problèmes à leur comité de santé et de sécurité et de collaborer avec ce comité, qui comprend des représentants syndicaux.

Êtes-vous favorable à cela?

Mme Sari Sairanen: Quelle est la question?

M. Devinder Shory: Je veux savoir si vous êtes favorable à l'accroissement de la présence syndicale au sein de ces comités.

Mme Sari Sairanen: Eh bien, je ne vois pas en quoi la représentation syndicale... Les lieux de travail ne sont pas tous syndiqués, de sorte que cela s'appliquerait également aux lieux de travail non syndiqués.

À coup sûr, le principe qui sous-tend les comités mixtes de santé et de sécurité tient à ce que toutes les parties concernées doivent contribuer à garantir la santé et la sécurité en milieu de travail.

• (1715)

M. Devinder Shory: Il y a plus de 20 comités de santé et de sécurité.

J'aimerais revenir aux commentaires que vous avez faits précédemment, car les fonctionnaires ont indiqué que toutes les parties auraient le droit d'interjeter appel d'une décision. J'ai entendu quelqu'un dire qu'il n'y aurait pas de droit d'interjeter appel et que le comité — et non le ministre — serait responsable de la décision finale.

Ma question est la suivante: êtes-vous d'accord avec les propos tenus par les témoins précédents selon lesquels les modifications proposées maintiennent les mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et, en fait, renforcent...? Bien sûr, les impôts sont des ressources supplémentaires que la rationalisation du système permet de dégager. Ne croyez-vous pas qu'il est trompeur de laisser entendre aux travailleurs et à leur famille que les modifications proposées pourraient avoir des répercussions catastrophiques sur eux?

Mme Sari Sairanen: Je n'ai assurément pas utilisé le mot « catastrophique ». C'est vous qui le faites. Cela dit, nous nous opposons aux modifications des dispositions en matière de santé et de sécurité qui sont proposées au moyen du projet de loi C-4

Le président: Merci. Nous allons passer au prochain intervenant.

Madame Groguhé, vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Merci, monsieur le président.

Nous sommes appelés à discuter d'une question très importante pour les employés. Je vais donc me concentrer uniquement sur ce sujet.

Les témoins précédents ont parlé d'un chiffre de 80 %, mais on ne sait pas d'où provient cette statistique. À combien de cas correspondent ces 80 %? On ne le sait pas non plus. Dans quelles circonstances a-t-on conclu qu'il y avait absence de danger? On n'a pas su répondre à cette question non plus. Malgré cela, on propose des modifications à la loi de façon à restreindre le plus possible les droits des employés.

D'après vous, quelles seront les conséquences du fait de transférer au ministre du Travail les pouvoirs des agents en santé et sécurité au travail? Quelles seront les conséquences de ce transfert sur le processus d'enquête?

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: Comme je l'ai mentionné durant mon exposé, les agents de santé et de sécurité sont neutres, et qualifiés. Ce sont des experts en matière de règlement des problèmes en milieu de travail. On demande à ces agents d'intervenir en milieu de travail lorsque les parties intéressées ont épuisé l'ensemble des mesures prévues par le processus de règlement des différends et que les communications entre elles ont été rompues. Comment remédier à cela? En demandant l'intervention d'une tierce partie neutre? Le ministre, à qui les affaires seront déferées, représente-t-il cette tierce partie neutre et qualifiée? À qui le ministre fera-t-il lui-même appel? Pourquoi ne pas conserver les dispositions législatives qui exigent que des agents qualifiés et neutres interviennent pour contribuer au règlement du problème en milieu de travail? Si l'on craint tant que des violations des mesures en matière de santé et de sécurité se produisent en milieu de travail, on a besoin d'un effectif qualifié à même de les prévenir. La solution consiste peut-être à mener davantage d'activités de formation en milieu de travail de manière à ce que les parties concernées disposent des outils requis pour examiner les méthodes permettant de repérer et de déceler de façon préventive les risques présents sur les lieux de travail. Il s'agit là de la mission en matière de santé et de sécurité au travail: le repérage des risques et la prise de mesures afin d'éliminer ou d'atténuer l'exposition des travailleurs à ces risques. À cette fin, il faut offrir aux gens de la formation et leur transmettre des connaissances.

[Français]

Mme Sadia Groguhé: Selon vous, quelles sont les conséquences d'avoir enlevé à cette définition les mots « l'exposition à une substance dangereuse »?

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: Le monde du travail est en constante évolution, et les travailleurs ne cessent d'être exposés à de nouvelles substances chimiques. La nanotechnologie, qui fait son entrée dans les lieux de travail, constitue un excellent exemple de cela. Si l'on dispose d'une définition dont la portée n'est pas aussi vaste que celle de la définition actuellement en vigueur, comment les parties intéressées pourront-elles s'en remettre à la structure pour repérer de façon cohérente les substances chimiques de manière à ce que tout le monde ait la même compréhension des choses?

On a voulu rationaliser la définition — en fait, je ne sais pas ce que signifie le terme « rationalisation » —, mais nous estimons que, ce faisant, on restreint l'ampleur de l'accent qui sera mis sur les

différents types d'expositions, plus particulièrement l'exposition à des substances cancérigènes en milieu de travail, dont la quantité ne cesse de croître.

Nos membres devront déchiffrer les modifications qui seront apportées au Système général harmonisé et aux fiches signalétiques, et on peut se demander en quoi cela contribuera, de concert avec la nouvelle définition rationalisée et l'ensemble des outils disponibles en milieu de travail, à atténuer les risques liés à l'exposition au danger.

• (1720)

[Français]

Mme Sadia Groguhé: À la suite des changements apportés au code, quelle est votre opinion sur le rôle de l'employeur face au refus de son employé de travailler en raison d'un danger?

[Traduction]

Le président: Répondez très brièvement, s'il vous plaît.

Mme Sari Sairanen: Cela place assurément les travailleurs dans une position d'extrême vulnérabilité. Les gens s'attendent à ce que leur travail soit sûr et sain. Si l'on restreint leur capacité d'utiliser le dernier recours dont ils disposent pour s'assurer qu'ils peuvent rentrer chez eux auprès de leur famille à la fin de la journée et qu'ils peuvent continuer à travailler dans un milieu sain et sûr, on place une kyrielle de personnes dans une position extrêmement précaire.

Le président: Monsieur Butt, vous avez cinq minutes.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour, mesdames, et merci beaucoup d'être ici.

Je crois que vous avez entendu l'exposé des deux représentants du ministère du Travail, à tout le moins une partie de leur exposé. Ils ont affirmé catégoriquement qu'aucune modification contenue dans le projet de loi n'empêcherait un travailleur de refuser de travailler dans des conditions non sécuritaires.

Êtes-vous d'avis que le projet de loi empêcherait un travailleur de refuser de faire un travail non sécuritaire?

Mme Sari Sairanen: Comme nous l'avons dit plus tôt, si le projet de loi ne donne lieu à aucun changement dans les lieux de travail, pourquoi sommes-nous en train d'avoir cette discussion?

M. Brad Butt: Je crois pouvoir répondre à cette question.

J'espère que vous avez écouté les fonctionnaires, car ils ont dit que 80 % des cas de refus de travailler s'étaient révélés non justifiés par un danger réel en milieu de travail. Ces refus étaient injustifiés. Si l'on modifie la définition, c'est, d'une part, pour faire en sorte que l'on dispose d'une définition moderne, et, d'autre part, pour s'assurer que cette définition reflète celle en vigueur dans les 10 provinces.

Je n'ai pas entendu quiconque affirmer aujourd'hui que les codes du travail en vigueur dans les provinces ne protègent pas adéquatement les travailleurs. Je n'ai pas entendu quiconque dire cela. Nous élaborons des normes qui seront exactement analogues à celles en vigueur dans les provinces.

Vous représentez un syndicat très important, qui est présent dans l'ensemble des provinces et territoires et qui représente des travailleurs partout au pays. Des gouvernements des trois partis politiques représentent leur population dans leur province respective. Nous allons disposer d'un ensemble commun de règles et de définitions à l'échelle du pays. À mes yeux, il s'agit là d'un élément positif des modifications contenues dans le projet de loi.

Pourquoi serait-il négatif que le gouvernement fédéral adopte des règles, des définitions et des pratiques et procédures générales semblables à celles en vigueur dans les 10 provinces?

Mme Lana Payne: Ces règles et définitions ne sont pas semblables à celles des provinces, et celles des provinces ne sont pas non plus toutes semblables.

M. Brad Butt: Eh bien, permettez-moi d'être d'un autre avis.

Mme Lana Payne: Vous devriez consulter les divers codes et comparer leur contenu. Je suggère à tout le monde de faire cela.

M. Brad Butt: Je ne partage pas votre avis.

Mme Lana Payne: En ce qui concerne le fait de signifier un refus de travailler, je dirai que l'on doit se mettre à la place de l'employé en cause. Supposons que vous estimez qu'il y a quelque chose de dangereux sur votre lieu de travail. Sous le régime du nouveau processus — dans le cadre duquel il y aura des rapports à rédiger —, vous pourriez devoir attendre longtemps avant que l'on prenne des mesures pour atténuer le danger. L'activité dangereuse pourrait se poursuivre sur le lieu de travail jusqu'à ce que les sept ou huit processus fondés sur la paperasse soient menés à bien.

Ce n'est pas en rédigeant une lettre qu'on règle un problème de sécurité en milieu de travail.

M. Brad Butt: À l'heure actuelle, toutes les entreprises sous réglementation fédérale qui comptent au moins 20 employés doivent disposer d'un comité mixte de santé et de sécurité. Il s'agit là de l'une des choses qui ne changeront pas. Aucune modification n'est apportée à ce sujet. À mon avis, la première chose que doit faire un employé qui estime que ses conditions de travail ne sont pas sécuritaires, c'est de la signaler au comité mixte de santé et de sécurité. Je souligne au passage que les entreprises comptant moins de 20 employés doivent toujours disposer d'un agent de santé et de sécurité — il faut encore que ces organisations disposent d'une personne à qui les employés peuvent signaler dans un premier temps les conditions de travail non sécuritaires. Le projet de loi ne contient aucune modification à ce chapitre.

Êtes-vous d'accord pour dire que la première chose que doit faire un employé qui croit que ses conditions de travail ne sont pas sécuritaires consiste à déposer auprès du comité ou de l'agent de santé et de sécurité une plainte fondée sur des renseignements probants et crédibles? Ne s'agit-il pas là de la première mesure que doit prendre un employé?

• (1725)

Mme Sari Sairanen: Quiconque refuse de faire un travail doit avoir des « motifs valables de croire » que ce travail est dangereux. C'est un fait. Le travailleur doit croire que le travail est dangereux, et non pas fournir une longue suite d'événements qui pourraient se produire. Le travailleur doit avoir des motifs raisonnables de croire que quelque chose risque de se produire.

M. Brad Butt: C'est exact, et le projet de loi ne change rien à cela.

Mme Sari Sairanen: Non, il ne change rien à cela, mais, ce qui se passe...

M. Brad Butt: L'employé peut encore refuser de travailler.

Le président: Merci. C'est la fin du tour.

Nous allons passer au dernier tour.

Monsieur Tremblay.

[Français]

M. Jonathan Tremblay (Montmorency—Charlevoix—Haute-Côte-Nord, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de comparaître devant nous pour participer à l'étude du projet de loi.

Avant d'être élu, j'ai moi-même travaillé dans des usines, dans le secteur de la transformation du bois et dans la construction. Donc, je connais la question de la sécurité des travailleurs.

Un travailleur peut avoir un doute quant à la dangerosité de son poste de travail, sur le danger que cela peut représenter pour sa santé à long terme. Il peut travailler dans un environnement où l'air ambiant est malsain en raison de poussières ou d'autres produits présents dans l'air. On peut avoir fait tous les tests nécessaires sans trouver d'éléments connus comme étant dangereux, mais faute d'études suffisantes, il peut subsister des doutes au sujet de certains éléments. On peut penser aux cas relatifs à l'amiante et, plus récemment, à ceux mettant en cause la silice cristalline.

Avec ces modifications, est-ce qu'un travailleur a toujours le droit de refuser de travailler? Si oui, est-ce plus compliqué pour lui de faire valoir ce droit? Ces modifications améliorent-elles la sécurité du travailleur, la diminuent-elles ou n'y changent-elles simplement rien?

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: Nous ne croyons certainement pas que les modifications proposées auront pour effet d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs en milieu de travail. À coup sûr, on nous a dit que la définition de « danger » avait été rationalisée et modifiée. La définition actuellement en vigueur joue bien son rôle, en dépit des affirmations selon lesquelles 80 % des refus de travailler ne sont pas justifiés. Nous ne comprenons pas ce pourcentage. Nos membres nous disent qu'ils hésitent à refuser de faire un travail dangereux en raison de la crainte de représailles, de l'atmosphère qui règne dans le lieu de travail et des jugements portés à l'égard de ceux qui soulèvent des problèmes de santé et de sécurité — car ce qui prime, c'est de poursuivre la production et l'obtention de profits, et non pas d'instaurer une culture de sécurité au travail —, et, dans un tel contexte, nous ne croyons pas que l'une ou l'autre des modifications proposées représente une amélioration.

[Français]

M. Jonathan Tremblay: Prenons un exemple concret. Un briqueleur-maçon, en sciant mécaniquement une pierre, envoie de la silice cristalline dans l'air, qui joue à peu près le même rôle que l'amiante, maintenant reconnu comme un produit dangereux. Si un travailleur entrait en contact avec un élément semblable faisant l'objet d'une étude, mais n'ayant pas encore été reconnu comme dangereux, aurait-il le même droit que celui qu'il avait auparavant de refuser de travailler? Aaurait-il le même droit d'exiger de son employeur de mettre en place les protections nécessaires?

[Traduction]

Mme Sari Sairanen: À coup sûr, en ce qui concerne l'exposition à un certain nombre de substances en milieu de travail, nous sommes d'avis que la définition proposée restreindra ce droit. Il se peut qu'un employeur croie que, par exemple, la poussière à laquelle un maçon est exposé n'est pas dangereuse, de sorte que le travailleur devra amasser une foule de « preuves » attestant la dangerosité de la substance, tandis que, sous le régime de la définition actuelle, on peut examiner les choses à long terme, sur une longue période, et l'on sait que les effets de l'exposition à une substance chimique ne se manifestent pas nécessairement du jour au lendemain — il y a parfois une période de latence. Il faudra attendre un certain nombre d'années avant que la substance ait des effets sur la santé du travailleur et se manifeste par divers troubles de santé.

La définition en vigueur prend assurément cela en considération, alors que la nouvelle définition, à notre avis, restreindra la capacité des travailleurs de proposer l'examen de telles situations. Les modifications proposées limitent leur capacité de faire appliquer cela ou d'invoquer leur droit de refuser de travailler en se fondant sur la connaissance d'éventuels effets à long terme d'une substance sur leur santé.

●(1730)

Le président: Merci de ces propos.

Je vous remercie de vos réponses et d'être venus ici aujourd'hui pour discuter avec les membres du comité du projet de loi.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>