



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 005 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 21 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 jeudi 21 novembre 2013

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): La séance est ouverte.

Bon après-midi à tout le monde.

Ceci est la cinquième réunion du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Nous continuons aujourd'hui notre étude de l'objet des articles 176 à 238, sections 5 et 6 de la partie 3 du projet de loi C-4, Loi numéro 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 21 mars 2013 et mettant en oeuvre d'autres mesures.

Pendant la première heure, nous entendrons des représentants de plusieurs organismes. Il s'agit d'abord de Chris Aylward, vice-président de l'Alliance de la fonction publique du Canada, accompagné de Bob Kingston. Nous avons aussi avec nous John Beckett et John Farrell, d'ETCOF; Hassan Youssuf et Jeff Bennie, du Congrès du travail du Canada; et Katherine Lippel, de l'Université d'Ottawa.

Comme notre temps est limité, puisque nous n'avons qu'une heure, et que vous êtes quatre organismes à comparaître, je vous demande de limiter vos déclarations à sept minutes. En fait, si vous pouviez vous en tenir à cinq minutes, ce serait encore mieux car cela nous donnerait un peu plus de temps pour les questions. À vous de juger, mais je serai très strict et ne vous permettrai pas d'aller au-delà de sept minutes.

Monsieur Youssuf, c'est vous qui commencez.

M. Hassan Yussuff (secrétaire-trésorier, Congrès du travail du Canada): Merci, monsieur le président.

Au nom du Congrès du travail du Canada et de ses 3,3 millions de membres, je vous remercie de nous donner l'occasion de résumer l'incidence du projet de loi C-4, c'est-à-dire des dispositions qui apportent des changements au régime de santé et de sécurité des travailleurs sous compétence fédérale, selon la définition de la section V du Code canadien du travail.

Les changements envisagés aux dispositions de santé et de sécurité du Code canadien du travail devraient être totalement retirées du projet de loi C-4. Si le gouvernement juge nécessaire de les modifier, il devrait respecter le processus tripartite qui fonctionne avec succès dans ce domaine depuis des décennies. Nous ne connaissons aucun employeur ou syndicat sous compétence fédérale qui ait réclamé ces changements, lesquels aboliraient quasiment le principe du droit de refuser un travail dangereux, ce qui en ferait le droit le plus faible de tout le pays. Ceci est particulièrement

préoccupant en regard de l'engagement pris par le Canada envers la convention numéro 187 de l'OIT.

En redéfinissant le « danger » dans le code, l'article 176 du projet de loi limite à toutes fins utiles le droit pour un travailleur de refuser un travail dangereux. En effet, ce droit ne vaudrait à l'avenir que pour un travail pouvant présenter « une menace imminente ou sérieuse » pour le travailleur. Le droit de refuser ne s'appliquerait plus aux situations pouvant poser un danger futur, comme l'exposition à des substances dangereuses telles que l'amiante ou des produits chimiques cancérigènes, à des substances susceptibles d'avoir des effets sur le système reproducteur ou à des substances mutagènes pouvant provoquer des mutations génétiques dans les générations futures.

Les nouvelles définitions proposées auront pour effet de mettre de côté des décennies de jurisprudence ayant permis de clarifier le sens d'un travail dangereux. Le nouveau libellé ouvre la porte à des décennies de contestation judiciaire avant de pouvoir être mis en application.

Les changements apportés à l'article 180 du projet de loi C-4 supprimeraient bon nombre des pouvoirs actuels des agents de santé et de sécurité d'examiner les plaintes, de faire enquête et de recommander des correctifs à l'employeur pour mettre fin à des situations intolérables. En vertu de ces changements, ces pouvoirs seraient transférés au ministre, ce qui créerait un nouvel obstacle bureaucratique pouvant faire perdre beaucoup de temps. Bon nombre de décisions seraient prises à l'avenir sur instruction des instances politiques et dépendraient du caprice des politiciens.

En vertu du paragraphe 182(1), le ministre aurait le pouvoir de ne pas entreprendre d'investigation, et le travailleur concerné n'aurait aucun droit d'appel.

En vertu du paragraphe 182(2), la responsabilité de l'employeur d'entreprendre une enquête officielle serait transférée au comité de santé et de sécurité du milieu de travail, ou aux représentants en santé et sécurité. Or, et c'est vraiment ironique, le paragraphe 181(1) du projet de loi abroge la partie même du code qui donne actuellement au comité de santé et de sécurité le pouvoir d'exiger de l'employeur qu'il mette fin à des activités dangereuses tant que des correctifs n'ont pas été apportés.

Par conséquent, les comités seraient désormais investis de responsabilités accrues au moment même où on leur supprimerait le pouvoir d'agir. L'assise même du pouvoir des agents de santé et de sécurité de faire enquête est ainsi minée par le nouveau pouvoir discrétionnaire confié au ministre.

Dans une large mesure, le projet de loi abolit la souplesse qu'offre la loi actuelle pour tenir compte des aspects variables des milieux de travail fédéraux. Les nouvelles dispositions supprimeraient la souplesse requise pour réagir à une situation de travail dangereuse et entraîneraient un risque de retards inutiles.

Par exemple, l'option actuelle permettant de faire participer le comité de santé et de sécurité à une enquête deviendrait à l'avenir une exigence stricte. Or, il existe de nombreux milieux de travail sans la présence d'un comité de santé et de sécurité ou d'un agent de santé et de sécurité.

De même, l'article 181 modifierait le code pour exiger un rapport écrit de l'employeur après une enquête sur un refus de travailler, ce qui est une étape inutile ne pouvant que retarder la prise de décisions importantes.

Le gouvernement affirme que ces changements rehausseront l'efficacité de ce qu'il appelle le système de responsabilité interne, le SRI, conçu pour stimuler la coopération entre les travailleurs et les employeurs pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité au moyen de procédures préétablies. Les changements proposés n'amélioreront aucunement l'efficacité de ce système.

Le gouvernement prétend aussi que 80 % des cas de refus enregistrés au cours des 10 dernières années n'étaient en réalité pas des cas de travail dangereux, ce qui justifierait ces changements législatifs. Toutefois, le ministère n'a publié aucune étude, aucune vérification ni aucune recherche qui permettrait aux parties concernées de s'en assurer. Le gouvernement continue de faire la sourde oreille quand nous lui demandons de fournir ces informations.

Nous n'avons connaissance que d'une seule vérification du gouvernement dans ce domaine, et l'on sait que ses conclusions sont erronées. Les auteurs ont totalisé les refus lorsque des inspecteurs n'avaient trouvé aucune exigence strictement définie d'action immédiate. En revanche, ils n'avaient pas tenu compte du nombre et de la nature des ordonnances néanmoins émises par des inspecteurs à la suite des enquêtes menées sur ces mêmes refus, alors qu'il s'agissait d'indicateurs importants d'infraction aux critères de santé et de sécurité.

• (1535)

Cela dit, comme le gouvernement prétend que 80 % des cas ne concernaient pas des cas de danger, cela veut dire que le danger a été confirmé dans un cas sur cinq. Le gouvernement est-il prêt à risquer la vie de 20 % de ses travailleurs dans les secteurs où l'on a constaté des situations de travail dangereux?

En principe, nous convenons que le refus de travailler devrait être mieux compris, dans le but de le concentrer sur les cas les plus sérieux, mais l'établissement de priorités et la modification des lois devraient être fondés sur des données fiables et vérifiables. De fait, des données fiables démontrent clairement que le cadre réglementaire actuel est associé à une réduction des accidents.

Monsieur le président, je me dois d'exprimer ma déception quant à la manière dont le gouvernement traite ces propositions de changement. Jusqu'à présent, le Canada a été un modèle à l'échelle internationale pour son engagement en matière de prise de décision tripartite et de consultation sur les questions de santé et de sécurité. Ni les syndicats, ni les employeurs, ni aucune partie prenante crédible des processus de révision de la réglementation supervisée par le programme de la main-d'oeuvre de RHDC n'ont été informés ou n'ont eu la chance d'examiner les changements proposés avant le dépôt du projet de loi. Force est donc de se demander qui a réclamé ces changements et dans l'intérêt de qui ils sont proposés.

Cela est particulièrement troublant dans le contexte de la ratification par le Canada, il y a deux ans, de la convention 187 de l'OIT, qui est une nouvelle politique-cadre sur la santé et la sécurité au travail. Dans le rapport qu'il a adressé à l'OIT au début du mois, le gouvernement a fait référence de manière éhontée à la partie II du Code canadien du travail, sous sa forme actuelle, pour démontrer son respect de cette convention. Or, par cette convention, le Canada s'est engagé à ne prendre de mesures qu'après avoir pleinement consulté les parties prenantes dans le cadre de processus tripartites. Le gouvernement vient d'échouer lamentablement à cet égard en proposant unilatéralement de modifier la partie II du Code canadien du travail.

Le président: Il vous reste environ une minute pour conclure.

M. Hassan Yussuff: Je conclus donc immédiatement.

En résumé, les changements proposés dans le projet de loi C-4 auront pour effet de réduire la protection des travailleurs contre le travail dangereux en redéfinissant le danger de la manière la plus restrictive possible, de rendre moins efficaces les mesures législatives touchant le travail dangereux et le refus de travailler sous le faux prétexte d'en améliorer l'efficacité, de miner le système de redevabilité et d'application des règlements qui assure la sécurité des lieux de travail, et de mettre inutilement en danger la vie des travailleurs du domaine fédéral.

Merci de votre attention.

Le président: Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Lippel.

Mme Katherine Lippel (chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail, Faculté de droit, Université d'Ottawa): Merci de votre invitation. Je suis très heureuse de m'adresser au comité. Je n'ai reçu l'invitation qu'hier après-midi et je n'ai donc pas eu le temps de préparer un mémoire, mais il y a cinq points que je souhaite aborder.

Permettez-moi d'abord de me présenter. J'occupe la chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité du travail à l'Université d'Ottawa, ce qui veut dire que je suis considérée comme une experte internationale dans ce domaine. Ma nomination vient tout juste d'être reconduite jusqu'en 2020. J'enseigne le droit depuis 1978. Mon autre spécialité est l'interprétation des lois. Ce sont ces facteurs qui fondent ce que je vais vous dire aujourd'hui.

J'ai cinq remarques à formuler, la première concernant l'interprétation des lois. Je suis avocate. Je ne veux pas employer de jargon juridique mais je pense qu'il est important d'examiner comment les avocats percevront ce que fait le gouvernement.

Il y a en matière d'interprétation des lois des principes qui sont reconnus par les experts et par la Cour suprême. L'un d'entre eux est qu'un changement de libellé signifie un changement de sens. Un autre est que le législateur ne s'exprime pas en vain. Par exemple, s'il décide de modifier la définition de « danger », c'est pour une raison. Par conséquent, j'ai de sérieuses inquiétudes quant à la manière dont les tribunaux et, plus important encore, les parties du monde du travail, qui seront censées à l'avenir être responsables de l'application de cette législation, interpréteront le fait que le législateur a décidé de modifier la définition.

En matière d'interprétation, ma deuxième inquiétude émane de l'article 24 de la Loi d'interprétation, qui dispose que le pouvoir de nommer un fonctionnaire englobe le pouvoir « de mettre fin à ses fonctions, de le révoquer ou de le suspendre ». Mon inquiétude vient du fait que, si le ministre détient à l'avenir le droit de contrôler la nomination des inspecteurs, ce sera perçu au minimum comme fragilisant leur indépendance, et toutes les études en la matière soulignent très clairement l'importance de l'indépendance des inspecteurs du travail. Cela pourrait certainement avoir pour effet d'inciter à la retenue des inspecteurs qui voudront ne pas déplaire au ministre s'ils veulent conserver leur emploi.

La deuxième question que je veux aborder concerne les 80 % de cas supposément injustifiés de refus de travailler à cause d'un danger. Je m'interroge très sérieusement sur la méthodologie de cette conclusion, essentiellement parce que le message est qu'on n'a tenu compte que des décisions qui ont été portées à l'attention des inspecteurs, alors que, si le système de responsabilité interne fonctionne comme le prétend le ministre, la grande majorité des droits de refus n'auront jamais été portés à la connaissance des inspecteurs. Autrement dit, tous les cas de succès ne sont pas comptabilisés dans ce chiffre. Vous faussez l'interprétation en affirmant que 80 % des cas ont été rejetés puisque ce sont seulement les cas les plus difficiles qui ont été soumis à un inspecteur. À mon avis, cette statistique est trompeuse. Ma crainte est que, si vous changez la définition, vous enverrez un mauvais message aux parties du monde du travail car elles vont se dire: « Il va falloir resserrer ce que nous faisons avec succès auparavant, c'est-à-dire résoudre les problèmes avant qu'ils arrivent devant un inspecteur. » Je pense que cela envoie un mauvais message.

Troisièmement, il y a la question de la définition de « danger » et mon analyse de l'incidence de ce changement. J'ai déjà mentionné que modifier une disposition législative donne aux tribunaux et aux parties du monde du travail le signal qu'il y a un changement de sens.

En préparation de cette audience, j'ai écouté les délibérations du 19 novembre et j'ai fini par comprendre ce que les gens essayaient de dire. Mon interprétation du témoignage des représentants du gouvernement est que, selon eux, il n'est pas nécessaire que le danger soit sérieux s'il est imminent, et ni imminent s'il est sérieux. Une analyse attentive de la loi pourrait déboucher sur cette interprétation et il y arrivera peut-être un jour que la Cour suprême dise que tel est vraiment son sens, mais ce n'est absolument pas clair à mes yeux, en particulier dans le contexte d'une modification législative ou l'on présume qu'on essaye de changer quelque chose. Si moi, une experte, j'ai besoin de si longtemps pour comprendre ce qu'on peut bien essayer de suggérer en disant que le droit de refus de quelqu'un qui est exposé à l'amiante n'est pas affecté par l'utilisation du mot « imminente », alors je pense qu'une personne normale... Si vous pensez que ce que je viens de dire est difficile à comprendre, songez à la difficulté que les parties du monde travail auront pour comprendre le sens de cette définition quand elles verront le mot « imminente ».

Je voudrais faire une remarque sur les dangers causés au système reproducteur car j'ai lu que, selon certains témoins, cette situation est déjà réglée par les dispositions touchant les femmes enceintes. Il est parfaitement clair que ces dispositions ne peuvent s'appliquer à des hommes qui voudraient se reproduire. Le fait qu'on retire de la définition les dangers au système reproducteur exclut systématiquement les hommes, qui ne seront pas capables de se reproduire s'ils sont exposés à des substances dangereuses affectant leur système de reproduction. Je pense que c'est discriminatoire. Je pense que cela pourrait être contesté au titre de la Charte. Voilà un exemple de la

manière dont cela change profondément quelque chose. Certainement, l'exposition au béryllium, l'exposition à l'amiante... La jurisprudence au Québec repose sur le fait que le mot « imminente » n'est pas là, prévenant une maladie du travail qui a une longue période de latence. Le droit de refus est couvert par la législation.

• (1540)

Deux dernières remarques.

D'abord, le système de responsabilité interne. Ce que nous savons, c'est qu'il fonctionne très mal dans les lieux de travail non syndiqués, et je pense qu'il faut s'en souvenir quand on change une loi comme celle-ci. Il fonctionne très mal là où il y a beaucoup d'insécurité de l'emploi, et je pense qu'il y a certains milieux de travail fédéraux où cela pourrait être le cas. Nous savons que le gouvernement fédéral dépense 300 millions de dollars par an pour engager des travailleurs temporaires, et des recherches nous ont appris que le système de responsabilité interne ne fonctionne pas dans les relations tripartites. Ce sera extrêmement compliqué pour ces gens-là. La même chose vaut pour les sous-traitants, et nous savons que l'explosion à proximité du Parlement il y a quelques années était reliée à des difficultés d'application aux sous-traitants du Code canadien du travail actuel.

Finalement, l'importance de l'indépendance des inspecteurs. Je tiens pour acquis qu'elle est évidente pour tout le monde mais, juste au cas où, j'ai lu qu'on a dit que « nous voulons leur fournir soutien et formation », ce qui est tout à fait merveilleux. Nous devrions toujours soutenir et former nos inspecteurs. J'ose espérer qu'ils reçoivent déjà soutien et formation. Toutefois, je me demande en quoi ils obtiendront plus de soutien et de formation simplement parce qu'ils auront été nommés par le ministre. À mon avis, il est essentiel que ces inspecteurs se sentent en sécurité dans leur emploi et se sentent en sécurité lorsqu'ils rendent une décision, y compris au sujet des employeurs gouvernementaux. Ce sera extrêmement délicat lorsque le gouvernement sera l'un des employeurs faisant l'objet d'une inspection.

J'en reste là.

• (1545)

Le président: Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole à M. Aylward.

M. Chris Aylward (vice-président exécutif national, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président.

Bon après-midi, membres du comité. Merci de m'avoir invité à témoigner. Je m'appelle Chris Aylward et je suis vice-président exécutif national de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

Le projet de loi C-4 modifierait les dispositions de protection de la santé et de la sécurité qui ont été mises en oeuvre en 2000 après une consultation exhaustive des syndicats, des employeurs et du gouvernement. Cette fois, il n'y a eu aucune consultation des travailleurs ou des employeurs ni, à notre connaissance, des agents fédéraux de santé et de sécurité. Le comité d'examen de la réglementation, organisme tripartite qui étudie les préoccupations naissantes en matière de santé et de sécurité dans le secteur fédéral, n'a reçu aucune plainte sur l'application du code, ni le comité consultatif du ministre ou le comité sur les pratiques dans le monde du travail.

Notre première préoccupation est que la nouvelle définition vaguement formulée du danger se traduira par une interprétation restrictive de ce qu'est un danger dans le monde du travail.

Les tribunaux font typiquement preuve de prudence lorsqu'ils interprètent la notion de danger. La jurisprudence à cet égard a évolué au cours des 13 dernières années mais elle n'aura plus aucune valeur si l'on modifie fondamentalement la définition de danger.

Notre expérience de l'interprétation du mot « imminent » montre qu'on l'interprète souvent comme signifiant « presque immédiat ».

Pour nos agents des services frontaliers ou nos gardiens de parcs, il faudrait qu'ils entendent des balles siffler au-dessus de leurs têtes pour que le danger soit jugé imminent. On a retiré de la définition la prise en compte du fait que l'exposition à un danger pourrait ne pas se produire immédiatement. De même, on a retiré la disposition explicite reconnaissant que le système reproducteur d'un travailleur mérite d'être protégé contre les menaces.

Nous sommes également préoccupés par la nouvelle disposition autorisant le ministre à mettre fin à une enquête sur un refus de travail s'il estime que ce refus est futile, frivole, vexatoire ou de mauvaise foi.

Tout d'abord, un employeur pourrait infliger une sanction à un travailleur craignant pour sa santé et sa sécurité sans qu'il y ait eu auparavant une enquête impartiale. La crainte de représailles dissuaderait incontestablement les travailleurs de refuser un travail dangereux.

Deuxièmement, on n'a prévu aucun droit d'appel de la décision du ministre, ce qui aurait pour effet de saper le droit de refuser un travail dangereux. Le seul recours serait un examen de portée restreinte par un tribunal. Or, la révision judiciaire est par nature pleine de déférence à l'égard du décideur de premier niveau, dans le cas présent le ministre ou son représentant.

Troisièmement, les comités de santé et de sécurité au travail sont des mécanismes éprouvés pour résoudre les préoccupations en la matière. Le projet de loi C-4 éliminerait toute incitation pour un employeur à entreprendre une consultation et une collaboration sérieuses sur les problèmes du milieu de travail. L'employeur pourrait renvoyer ces problèmes devant le ministre du Travail, qui pourrait étouffer toutes les préoccupations en la matière en déclarant qu'elles sont futiles.

Nous avons entendu dire que ces mesures du projet de loi C-4 s'expliquent par le fait qu'on a constaté que 80 % de tous les refus de travail et appels sont injustifiés. Cela sous-entend que la définition actuelle du danger est trop large.

Le fait qu'on estime qu'il n'y a pas de danger ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème. Cela pourrait tout simplement vouloir dire que le danger n'était pas aussi grave qu'on le pensait. Dans bien des cas, la décision qu'il n'y avait pas de danger était accompagnée d'une instruction écrite à l'employeur de se conformer à la loi. Dans d'autres cas, l'employeur était invité à fournir une assurance de mise en conformité volontaire. Au cours des deux dernières années, plus de 5 000 assurances de mise en conformité volontaire ont été émises chaque année. C'est donc le lien entre ces assurances et ces décisions qu'il n'y avait pas de danger que le comité devrait en réalité prendre en considération.

Un autre problème du projet de loi est qu'il remplace toutes les références aux « agents de santé et de sécurité » par « le ministre » et permet à ce dernier de déléguer ses pouvoirs à toute personne qu'il juge qualifiée. Les agents actuels de santé et de sécurité sont neutres, formés et spécialisés. Ils ont le pouvoir de surveiller les lieux de travail et d'émettre des instructions. Ils contribuent à faire en sorte que les employeurs prennent leurs responsabilités au sérieux et ne cherchent pas d'échappatoires qui pourraient mettre par inadvertance les travailleurs en danger. Avec les changements, ils pourraient être

remplacés par des entrepreneurs privés ad hoc. Comme ces entrepreneurs dépendraient du gouvernement pour leur contrat suivant, ils hésiteraient à émettre des instructions contre le gouvernement. Or, il est largement prouvé que des notifications et des sanctions réelles réduisent la fréquence et la gravité des accidents de travail.

• (1550)

Depuis quelques années, le ratio des employés par rapport aux inspecteurs fédéraux a augmenté de manière dramatique car le nombre d'inspecteurs n'a cessé de baisser. En 2005, le ratio était de 6 607 par inspecteur; en 2007, il était de 8 057.

Finalement, j'aimerais dire un mot des inspections virtuelles. En vertu de l'article 212 du projet de loi C-4, le ministre aurait le pouvoir de mettre en oeuvre ou d'exécuter les dispositions du code par voie électronique.

Voyons ce que cela signifie. Nous ne cessons de perdre des agents de santé et de sécurité dans tout le pays. Il y a de plus en plus de demandes d'intervention, les agents ont de nouveaux fardeaux administratifs et on leur demande de plus en plus de faire leur travail à partir de leur bureau afin d'éviter des dépenses de voyage.

Est-il cependant réaliste de penser qu'un agent peut faire une enquête sérieuse sur un problème de sécurité sans rencontrer les parties dans le milieu de travail afin de bien comprendre tout le contexte? Où sont les données démontrant que remplacer une inspection visuelle par une inspection virtuelle ne débouchera pas sur une augmentation du nombre d'accidents ou de pertes de vie au travail?

En conclusion, nous demandons que les modifications proposées au Code canadien du travail soient retirées du projet de loi C-4. Toute proposition de changement devrait être formulée à la suite d'une consultation tripartite exhaustive avant de faire l'objet d'un projet de loi.

Merci.

Le président: Merci, monsieur.

C'est maintenant au tour de M. Kingston.

M. Bob Kingston (président national, Syndicat de l'agriculture): Mon exposé sera axé sur la présentation qui a été faite le 19. Je crois que le comité et le ministre ont été induits en erreur par certaines des informations qui ont été fournies au sujet du projet de loi.

Ce que vous a dit le ministère était incomplet, c'est le moins que je puisse dire pour rester poli. Et il ne s'agit pas là de mon avis personnel, c'est un fait. Vous pourrez le vérifier vous-même.

Premièrement, quand on vous a dit que le droit de refuser n'était pas modifié, c'est faux. Comme on l'a déjà indiqué, le ministre aura le pouvoir de rejeter une plainte sans faire enquête. Cela ne s'est tout simplement jamais vu nulle part. C'est une première, et une première choquante.

Vous pouvez voir à la page 180 du projet de loi C-4, à l'article 182...

Le président: Permettez-moi de vous interrompre, je pensais que vous représentiez un groupe différent. Je vous présente mes excuses. Vous pourrez peut-être donner des précisions durant la période des questions...

M. Bob Kingston: Je pensais que vous me faisiez un cadeau.

Merci.

Le président: J'ai fait une erreur et je m'en excuse. On avait indiqué sur ma liste que vous représentiez une organisation différente.

Je donne donc maintenant la parole à M. Beckett ou à M. Farrell, ou aux deux.

M. John Farrell (directeur exécutif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Nous allons partager notre témoignage, et je vais commencer.

Le président: Très bien, vous avez la parole, monsieur Farrell.

M. John Farrell: Merci, monsieur le président, membres du comité, de nous avoir invités à témoigner au sujet du projet de loi C-4.

Je m'appelle John Farrell et je suis le directeur exécutif d'ETCOF. Je suis accompagné de John Beckett, vice-président de la formation professionnelle, de la sécurité et du recrutement de la B.C. Maritime Employers Association, et président du comité de santé et de sécurité au travail d'ETCOF. C'est également le représentant des employeurs au sein du comité de révision de la réglementation d'Emploi et développement social Canada, et un membre du conseil des gouverneurs du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

ETCOF regroupe la plupart des principaux employeurs réglementés au palier fédéral dans le secteur du transport et des communications, et représente 450 000 employés sous compétence fédérale.

ETCOF a pris connaissance des modifications proposées à la partie II du Code canadien du travail lorsque le projet de loi C-4 a été déposé à la Chambre des communes. Nous avons assisté à une réunion du comité de révision de la réglementation d'EDSC. Ce comité est un processus tripartite fondé sur un modèle consultatif qui permet aux employeurs et aux représentants des travailleurs de fournir des avis experts et des conseils dans le cadre du programme du travail, dans le but d'améliorer continuellement la santé et sécurité dans les milieux de travail fédéraux.

ETCOF appuie les changements proposés parce qu'ils renforcent le système de responsabilité interne, rehaussent l'efficacité globale et la gestion de la santé et de la sécurité — il y a des agents de sécurité sur le terrain — et renforceront le rôle des comités de santé et de sécurité.

Examinons maintenant de manière un peu plus détaillée chacun des changements proposés, et je donne pour ce faire la parole à John Beckett.

• (1555)

M. John Beckett (président, Comité local de santé et sécurité au travail, vice-président, Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Merci.

Je commence par le renforcement du système de responsabilité interne. Les devoirs et responsabilités légaux des employeurs, des superviseurs et des travailleurs se chevauchent et se complètent dans la recherche des meilleurs résultats possibles pour la santé et la sécurité. Ils constituent ensemble ce qu'on appelle le système de responsabilité interne. Ce concept est aussi fondamental en droit de la santé et de la sécurité que celui de diligence raisonnable. Le système de responsabilité interne est un élément clé d'un système efficace de santé et de sécurité au travail, qui existe pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Un aspect inhérent de l'appareil législatif est l'existence de mécanismes pour permettre aux parties du monde du travail de

résoudre les problèmes. Ces mécanismes comprennent des droits et des responsabilités partagés. Les employeurs sont tenus d'offrir un milieu de travail sécuritaire, et les travailleurs ont le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser un travail dangereux. Plus important encore, le droit de participer appelle les travailleurs à faire tout leur possible pour assurer le maintien des normes de santé et de sécurité les plus élevées possible dans le contexte de chaque milieu de travail.

Un autre aspect inhérent est l'existence de mécanismes de résolution des différends. Il s'agit là d'une responsabilité partagée des employeurs, des employés et des comités ou représentants de la santé et de la sécurité.

Le projet de loi C-4 améliorera le système de responsabilité interne. L'employeur et l'employé, ainsi que les représentants de la sécurité au travail et les comités de santé et de sécurité sont tenus de collaborer pour résoudre les problèmes survenant dans le milieu de travail sans qu'il soit nécessaire de faire intervenir des agents de santé et de sécurité nommés par le gouvernement. Le mécanisme primordial de résolution des problèmes de santé et de sécurité dans le milieu de travail a toujours été le comité de santé et de sécurité. Les employeurs et syndicats du Canada ont beaucoup investi dans la formation professionnelle et les processus pour assurer l'efficacité des comités de santé et de sécurité. Le projet de loi C-4 renforcera ce rôle en obligeant les employeurs à faire participer les représentants de l'employeur et des employés à l'évaluation et à la résolution des situations de travail dangereuses et des refus de travailler.

Je passe maintenant à la définition du danger, qui est modifiée dans le projet de loi C-4 de la manière suivante: « menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne ». Cette définition ne réduit en rien le droit de l'employé de refuser un travail dangereux, ni ne réduit la protection fournie par le Code canadien du travail.

La large définition actuelle invite à évaluer le risque théorique sur la base de dangers potentiels pour des activités futures qui contribuent inévitablement à des refus de travail inutiles. Toute spéculation sur des conditions de travail non sécuritaires qui ne posent aucun danger imminent ou sérieux devrait être résolue par les parties du milieu de travail, par le truchement des comités de santé et de sécurité, sans qu'il soit nécessaire d'exercer le droit de refuser ou de solliciter une intervention gouvernementale.

Le refus de travailler n'est certainement pas quelque chose que les parties prennent à la légère. Le processus actuel est un processus en trois étapes impliquant les parties du milieu de travail. Ce processus est renforcé dans le projet de loi C-4 en exigeant une documentation écrite de l'employeur, et en renforçant le rôle du comité de santé et de sécurité dans la résolution des refus de travailler. On vous a présenté une diapositive expliquant le système révisé et la manière dont il fonctionnerait en comparant les processus existants et proposés. Je vous donnerai avec plaisir des informations plus précises à ce sujet durant la période des questions.

La première étape du processus de règlement ou de refus est que le travailleur s'adresse à son supérieur pour exprimer ses préoccupations. La plupart des refus sont réglés à cette étape. Ceux qui ne le sont pas passent à l'étape suivante qui amène le comité de santé et de sécurité à faire enquête et à formuler des recommandations. Il s'agit là du mécanisme du système de responsabilité interne qui est conçu pour permettre aux parties du milieu de travail de résoudre le problème. Le rôle légitime du gouvernement est de n'intervenir qu'en cas d'échec du système de responsabilité interne. Cela n'a pas été le cas dans le secteur fédéral. Trop souvent, les agents du droit du travail ont été lancés trop tôt dans le processus, ce qui a miné la responsabilité des employeurs, des employés et de leurs représentants de chercher ensemble des solutions satisfaisantes.

Les parties du milieu de travail sont mieux équipées que les agents de santé et de sécurité pour évaluer et gérer ces risques parce que ces évaluations exigent souvent une expertise particulière et un savoir technique sur le milieu de travail considéré. On a beaucoup d'exemples d'intervention précoce inappropriée par des agents de santé et de sécurité, nuisant à l'efficacité du système fédéral de réglementation de la santé et la sécurité.

Demander aux représentants du gouvernement d'intervenir au sujet de risques théoriques revient à leur demander de devenir des experts dans des domaines au sujet desquels leur compétence est souvent minime, voire inexistante. Cela relève de la responsabilité des parties au travail.

Dans les provinces, les ministres du Travail et les commissions des accidents du travail ont élaboré des protocoles qui sont similaires à ceux proposés dans le projet de loi C-4 pour assurer le minimum d'ingérence dans le système de responsabilité interne sur la santé et la sécurité au travail. Dans la plupart des provinces, il n'y a pas de définition du danger. Là où il y en a, il s'agit généralement d'une définition restreinte concernant un danger imminent pour la vie ou la santé des travailleurs.

• (1600)

Le président: Il vous reste à peu près une minute, monsieur.

M. John Beckett: D'accord.

Je termine en parlant de l'amélioration de la performance du système du gouvernement. Les changements proposés au projet de loi C-4 retirent aux agents de santé et de sécurité la responsabilité qui leur était déléguée, afin de la transmettre au ministre.

ETCOF appuie les dispositions du projet de loi qui sont destinées à améliorer l'efficacité et l'affectation des ressources par le ministre du Travail. Ces mesures positives comprennent le regroupement des questions de santé et de sécurité identiques ou foncièrement similaires, et l'octroi au ministre du droit de se fonder sur les constatations d'enquêtes antérieures.

M. John Farrell: Je voudrais faire une dernière remarque qui est importante quand il s'agit de modifier la législation du travail et de rédiger et de mettre en oeuvre des règlements et des documents d'orientation concernant l'application et le fonctionnement adéquats de cette législation et de ces règlements. La possibilité pour les parties prenantes du milieu de travail de fournir des orientations et des avis à l'avance sera utile et appréciée. ETCOF appuie la consultation prélegislative, lorsque c'est réaliste, dans toute la mesure du possible.

Merci beaucoup de votre attention.

Le président: Merci à tous.

J'apprécie la brièveté de vos remarques. Nous sommes parfaitement dans les temps, même si je m'étais trompé en cours de route avec M. Kingston. Nous n'avons pas pris de retard.

Je rappelle aux membres du comité que nous nous étions entendus pour des tours de cinq minutes.

Nous commençons avec Mme Sims, du NPD, pour cinq minutes.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Merci beaucoup.

Je remercie nos invités d'être venus à si court préavis pour témoigner et nous éduquer sur ces questions.

J'allais vous demander d'abord qui avait été consulté, mais il est parfaitement évident que personne ne l'a été, ni les employeurs, ni les employés. Cette législation n'est allée nulle part. En fait, je lisais aujourd'hui ce document indiquant que les représentants du Conseil du Trésor ont déclaré hier au Comité des finances de la Chambre des communes qu'ils n'avaient souvenir d'aucune consultation de qui que ce soit à l'extérieur du gouvernement au sujet de la modification du Code canadien du travail et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Je suis incroyablement choquée que personne n'ait été consulté à ce sujet.

Par ailleurs, je connais bien le domaine de la santé et de la sécurité et je sais comment ça fonctionne. Je sais notamment qu'une des méthodes qui ont toujours été efficaces dans ce domaine est la collaboration et la consultation entre l'employeur et les représentants des employés. Dans les milieux de travail, cela a toujours été une question de collaboration.

Je m'adresse donc d'abord à M. Farrell, d'ETCOF.

Pensez-vous que les représentants des employeurs et des employés auraient dû être consultés avant que la loi soit modifiée?

M. John Farrell: ETCOF a la ferme conviction qu'une consultation prélegislative est particulièrement indiquée lorsqu'il s'agit de modifier la législation du travail.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Nous entendons aussi beaucoup parler des 80 %, et vous savez que les gens adorent ces chiffres, c'est-à-dire que 80 % des refus de travailler ont été rejetés. Nous avons entendu très clairement les fonctionnaires dire qu'ils ne suivaient pas ces cas et n'avaient pas de données sur des outils de mise en conformité qui ont été utilisés, de résolutions qui ont été utilisées, longtemps avant d'avoir tiré leurs conclusions, si je peux dire. Autrement dit, nous n'avons aucune information sur les cas de mise en conformité volontaire. Donc, ce chiffre de 80 % me paraît assez trompeur, quand on y réfléchit.

Même s'il était juste, il voudrait dire qu'un refus de travailler sur cinq était légitime, mais cela n'empêche pas le gouvernement de vouloir modifier la définition du danger et beaucoup d'autres choses.

Ma question est très simple. Après tout, les gouvernements produisent des projets de loi pour une raison. Ce projet de loi rehaussera-t-il la sécurité des travailleurs canadiens. Répondez-moi simplement par oui ou par non.

Je commence par M. Farrell.

M. John Beckett: Malheureusement, vous n'obtiendrez pas de moi un oui ou un non. La question est de savoir si ça améliorera la sécurité.

Mme Jinny Jogindera Sims: D'accord mais, je suis désolée, je n'ai que cinq minutes.

M. John Beckett: Le revers de cette médaille est de savoir si ça rendra le travail plus dangereux, et la réponse à cette question est non.

Mme Jinny Jogindera Sims: Bien.

Monsieur Kingston.

M. Bob Kingston: Il est absolument évident que ça deviendra plus dangereux.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Monsieur Aylward.

M. Chris Aylward: Absolument.

Mme Katherine Lippel: Plus dangereux.

Mme Jinny Jogindera Sims: Monsieur Yussuf.

M. Hassan Yussuff: Dangereux.

Mme Jinny Jogindera Sims: Veuillez m'excuser, monsieur, mais je ne vois pas votre nom d'où je suis.

M. Jeff Bennie (membre du comité de santé et de sécurité, Congrès du travail du Canada): Oui, ça rendra le milieu de travail plus dangereux.

• (1605)

Mme Jinny Jogindera Sims: Voici une autre question, que j'adresse à Katherine, si vous voulez bien. Il s'agit des préoccupations touchant le système reproducteur. Quels sont les effets potentiels de ces changements sur les femmes en âge de procréer, ainsi que sur les hommes pendant leurs années de reproduction?

Mme Katherine Lippel: Je ne veux pas discuter d'une définition légale des dispositions de réaffectation protectrice du Code canadien du travail, qui sont déjà beaucoup plus faibles que celles du Québec. Je ne veux pas entrer dans ces détails.

Ce qui est clair, c'est que si le danger est relié à la grossesse, et que la travailleuse a le droit de demander une réaffectation en vertu de la loi, cette travailleuse sera-t-elle plus facilement réaffectée avec une définition plus difficile du danger? Je ne le crois pas. Pour les hommes, il est évident qu'ils ne sont plus protégés, n'est-ce pas? Il est vraiment facile de voir que les dangers touchant le système reproducteur des hommes ne seront plus pris en considération avec cette définition du danger. Pour les femmes, il y a des dispositions permettant de demander une réaffectation sans salaire. Elles ne sont pas nécessairement très...

Mme Jinny Jogindera Sims: D'accord. Merci.

Le président: Il vous reste 10 secondes.

Mme Jinny Jogindera Sims: Quand j'examine le tableau de processus qu'on nous a présenté, ainsi que l'information qui nous a été communiquée hier, il me semble que l'employeur sera la seule personne habilitée à adresser un rapport au ministre, l'employé n'ayant absolument pas son mot à dire. Encore une fois...

Le président: Je suis désolé, votre temps de parole est écoulé.

Mme Jinny Jogindera Sims: Ça passe vite, cinq minutes.

Le président: Oui, et elles sont déjà dépassées.

Mme McLeod, du Parti conservateur.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Je voudrais faire quelques remarques avant de poser des questions. Comme vous le dites, ça passe très vite cinq minutes.

Je crois comprendre, contrairement à ce qu'on vient de dire aujourd'hui, qu'il y a plusieurs possibilités d'appel. Ces possibilités, alors que la personne continue d'avoir le droit de refuser de travailler,

peuvent aller jusqu'à la Cour fédérale d'appel, et je pense donc qu'il y a de nombreuses étapes.

Comme on a commencé à parler du tableau, ce dont je voudrais parler... J'ai en fait été stupéfaite d'apprendre qu'il n'y avait absolument aucune exigence de procédure écrite. Tout le monde doit avoir des contrôles et contreponds écrits indiquant comment les choses ont été traitées.

Monsieur Beckett, peut-être pourriez-vous nous expliquer le tableau. Je sais que notre gouvernement ne veut pas ajouter beaucoup d'obstacles bureaucratiques, mais j'ai été stupéfaite d'apprendre qu'il n'y avait auparavant aucune exigence de documentation.

M. John Beckett: Le tableau qui vous a été présenté reflète essentiellement l'ancien processus par rapport à celui qui est proposé. L'ancien processus est indiqué en noir. Au début, les choses ne changent pas. L'employé croit qu'il y a un danger à une machine, une condition ou une activité. Il parle à l'employeur, qui est généralement son supérieur hiérarchique. L'employeur fait enquête avec l'employé. Si l'employeur estime lui aussi qu'il y a un danger, les choses sont corrigées et les gens reprennent le travail.

En cas de désaccord, l'affaire est renvoyée devant un comité de sécurité, ou il y a participation du comité de sécurité à l'enquête. Évidemment, si l'on s'entend à ce moment-là sur la présence d'un danger, on corrige le problème. Si le désaccord persiste, c'est alors l'employeur qui convoque l'agent des questions de travail. Les employés n'ont jamais eu le droit de téléphoner directement à l'agent des questions de travail, c'est toujours l'employeur qui a dû établir ce contact.

Dans le nouveau processus, quatre étapes ont été ajoutées pour rehausser ou améliorer le système de responsabilité interne, ou rehausser la rigueur du processus, et cela améliore l'engagement des comités de santé et de sécurité. Comme première étape, il faut que quelque chose soit remis par écrit à l'employé sur la première décision de l'employeur si celui-ci estime qu'il n'y a pas de danger. Le comité, l'employeur et le représentant de l'employé doivent s'engager et adresser un rapport à l'employeur. L'employeur a la possibilité de donner de nouvelles informations, le cas échéant. À la fin de ce processus, l'employeur écrit à l'employé. Si le désaccord persiste, l'employeur écrit à l'employé pour dire qu'il n'est pas d'accord avec lui, et l'employeur téléphone alors aux agents des questions de travail.

Mme Cathy McLeod: Très bien, merci.

Cela réduit-il la protection des travailleurs?

M. John Beckett : Non.

Mme Cathy McLeod : L'employé a le droit de refuser de travailler durant ce processus.

M. John Beckett: Rien ne change en ce qui concerne les droits ou devoirs de l'employé.

Mme Cathy McLeod: Bien.

On a beaucoup parlé des 80 % et, comme beaucoup de gens le savent, la législation a été adoptée avant la divulgation publique de beaucoup de ces questions.

Pourriez-vous nous parler de manière plus générale de votre expérience personnelle avec les refus?

M. John Beckett: Eh bien, je suis un professionnel de la santé et de la sécurité depuis environ 25 ans. J'ai passé jusqu'à l'an 2000 dans le système provincial et, en 2000, je suis entré dans le système fédéral. Je peux affirmer catégoriquement que, dans les périodes de tension dans les milieux de travail, le processus de refus fait très franchement l'objet d'un usage abusif de la part des deux parties, mais il est employé comme méthode pour attirer l'attention sur des choses dont on ne tiendrait normalement pas compte.

Dans l'ensemble, et certainement dans l'industrie où je me trouve maintenant, je dirais qu'au moins la moitié, si ce n'est plus, des refus dont je m'occupe aujourd'hui, ce qui était beaucoup plus quand nous n'avions pas une convention collective de huit ans, était frivole. Ils portaient sur des choses autres que la sécurité.

• (1610)

Mme Cathy McLeod: Merci.

Il est regrettable que nous n'ayons pas plus de temps.

Je suis très habituée à un système de délégation. J'ai travaillé dans un environnement de réglementation pendant une courte partie de ma carrière. À l'époque, j'étais une généraliste et j'étais certainement capable de faire une bonne partie du travail, mais il y avait des moments où nous avions besoin de faire appel à quelqu'un possédant une expertise spécialisée et, réellement, le pouvoir de déléguer était très utile.

Nous avons entendu des gens exprimer des préoccupations mais pourriez-vous parler un peu de la manière dont la délégation pourrait en fait être très positive?

Le président: Soyez bref, s'il vous plaît.

M. John Beckett: Bien sûr.

Nous approuvons les changements qui permettront au ministre d'affecter les ressources de manière appropriée. Les agents de santé et de sécurité ont tous une formation générale en santé et en sécurité mais ce ne sont pas des experts en tout. Il y a des experts sur différentes choses à l'intérieur du service. La possibilité pour le ministre d'affecter des agents ayant une expertise particulière à des problèmes particuliers sera bénéfique, à notre avis.

Le président: Merci, monsieur Beckett. Vous en étiez à exactement cinq minutes.

M. Cuzner, du Parti libéral.

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

Je remercie les témoins d'aujourd'hui.

Mardi, Mme Baxter, du ministère, a déclaré que les changements sont fondés sur « les réactions communiquées de temps à autre par nos parties prenantes » et sur des « discussions régulières avec les parties prenantes ». Or, si j'ai bien compris le représentant d'ETCOF, vous tous n'avez pas été consultés.

M. John Farrell: Nous n'avons eu aucune consultation sur ce projet de loi.

M. Rodger Cuzner: Bien. Merci.

L'AFPC? Non.

Le CTC? Non.

L'experte canadienne sur la santé et la sécurité au travail, vous avez dû être consultée?

Non? Bien.

Y a-t-il quelqu'un parmi vous qui a été consulté?

Non? Personne? Très bien. Merci.

La dernière fois qu'on a modifié la partie II du code, c'était en 2000, dans un processus de consensus tripartite. Don Brazier, votre prédécesseur à l'époque, avait déclaré ceci, en 2000, et je cite:

... essayer d'obtenir par d'autres moyens des changements n'ayant pu être obtenus dans le cadre du mécanisme lui-même, aurait un effet perturbateur sur l'équilibre atteint, nuirait sérieusement au processus et aurait sans doute pour conséquence qu'il ne serait plus utilisé à l'avenir.

Pourquoi ETCOF appuie-t-il ces changements maintenant?

M. John Farrell: ETCOF appuie un processus tripartite de révision de la législation du travail. Nous appuyons certaines... les dispositions de ce projet de loi, qu'il se trouve que nous approuvons. Le cheval est sorti de l'écurie et on nous demande de réagir au projet de loi C-4.

M. Rodger Cuzner: C'est ça le nouveau monde? Est-ce comme ça qu'on doit modifier le Code canadien du travail aujourd'hui, à la va-vite? Ce n'est pas ce que pensait ETCOF autrefois.

M. John Farrell: Nous avons toujours considéré que nous devrions participer à des conversations tripartites avec nos parties prenantes.

M. Rodger Cuzner: Mme Baxter a également dit l'autre jour: « Comme je l'ai dit, nous avons analysé nos données administratives sur les refus de travailler, et cette information a été fournie à nos parties prenantes. »

ETCOF a-t-elle reçu cette information sur les données?

M. John Farrell: Non.

M. John Beckett: Oui, nous l'avons reçue. Nous avons demandé les informations précises qui ont été communiquées aux deux parties sur les lieux où il y avait eu des inspections et sur le fait il y avait eu danger ou pas de danger. Cela a été fourni aux deux parties.

M. Rodger Cuzner: L'AFPC est-elle au courant?

M. Chris Aylward: Non.

M. Rodger Cuzner: Le CTC est-il au courant?

M. Hassan Yussuff: Oui.

M. Rodger Cuzner: Bien. Donc vous l'avez reçue.

Ce que nous avons appris, c'est que l'information sur les 80 % était très vague. Évidemment, vous avez déclaré aujourd'hui que les 80 % sont une sorte de fausse piste.

Pourriez-vous expliquer votre position à ce sujet, madame Lippel?

• (1615)

Mme Katherine Lippel: Oui.

Tout d'abord, c'est 80 % de quoi? Il y a eu des choses contradictoires dans le témoignage, mais c'est soit des appels, soit des inspections et des appels. Quoi qu'il en soit, la majeure partie de ces cas, comme ETCOF l'a dit, je crois, sont réglés avant que les inspecteurs interviennent. Autrement dit, tous les cas réglés avec succès ne sont pas comptabilisés. Tous les refus justifiés ne sont pas pris en considération pour calculer ce chiffre de 80 %.

M. Rodger Cuzner: Cela ne semblait pas être dans le témoignage des fonctionnaires.

L'autre information que nous avons obtenue est que les statistiques dont nous parlions, l'autre jour, lorsque les fonctionnaires étaient ici, concernaient le nombre d'inspecteurs. L'AFPC peut peut-être nous éclairer. D'après nos chiffres, nous pensions qu'il y en avait autour de 125 à 130 il y a huit ans, ou même plus, et qu'il n'y en a plus que 85 aujourd'hui.

Pouvez-vous nous expliquer comment leur nombre a évolué ces dernières années?

M. Bob Kingston: Absolument. Selon nos données... Elles viennent du Conseil du Trésor et je suis donc tout à fait surpris par les réponses que vous avez obtenues l'autre jour.

Selon nos données, il y en avait 147 en 2004, 151 en 2005, 140 en 2006, 125 en 2007. Pour le cycle de trois ans de 2004 à 2006, le nombre a varié entre 140 et 150. En 2007, il est tombé à 125 et, comme on vous l'a dit mardi, il est maintenant tombé à 80. Donc, prétendre qu'il n'y a pas eu de changement était un peu trompeur, c'est le moins qu'on puisse dire.

Je peux aussi vous donner des précisions sur les 80 %, si vous voulez.

M. Rodger Cuzner: Avons-nous...

Le président: Vous pouvez avoir 10 secondes.

M. Rodger Cuzner: Les agents ont analysé de près tous les cas auxquels ils font référence, et ils affirment que le chiffre est exactement le contraire, ou presque le contraire. En réalité, 75 % de tous les refus ont débouché sur des mesures d'exécution documentées. Si j'avais plus de 10 secondes, je pourrais...

Le président: Cela met fin au premier tour.

Nous retournons maintenant à Mme Sims qui, je crois, partagera son temps de parole avec M. Tremblay.

Mme Jinny Jogindera Sims: Oui, nous allons partager. Merci beaucoup.

Je reviens sur le pouvoir discrétionnaire du ministre. Nous avons constaté ces dernières années que ce gouvernement donne de plus en plus de pouvoir à ses ministres et échappe ainsi à ce que j'appellerai la supervision parlementaire, que ce soit dans les comités ou à la Chambre, pour pouvoir faire beaucoup de changements.

Celui-ci a déclenché toutes sortes d'alarmes pour moi car il me semble entamer sérieusement l'indépendance des inspecteurs.

Quel genre d'impact ce nouveau pouvoir du ministre, et le fait que le ministre sera l'arbitre ultime dans ces affaires, et sans même entendre les travailleurs, je le précise, parce qu'ils n'entendront que l'employeur, aura-t-il sur le respect des règles de santé et de sécurité?

Je commence avec vous, Hassan, et je passerai ensuite à Katherine. Répondez brièvement, s'il vous plaît.

M. Hassan Yussuff: Je pense qu'à cette étape, considérant ces nouvelles dispositions qui sont ajoutées au code, notre conclusion est que ces changements ont clairement été conçus pour veiller à ce que les inspecteurs ne soient pas utilisés aussi fréquemment pour régler les situations dans lesquelles un droit de refus a été invoqué au travail. Cela aura à l'évidence un effet de paralysie. Vous pourrez invoquer ce droit mais, si le ministre choisit de répondre et décide d'envoyer un inspecteur sur place, ce sera très rare car le gouvernement avance l'argument, évidemment, qu'il peut faire un meilleur usage de ces ressources et que les parties devraient essayer de résoudre ces problèmes par elles-mêmes avant de demander au gouvernement d'intervenir dans des affaires internes.

Il est important de faire une distinction entre les lieux de travail, comme l'a dit Katherine. Là où existent des comités solides et efficaces de santé et de sécurité, ayant à la fois la compétence, la formation et la capacité d'agir correctement, oui, ça pourrait être très sage, mais il y a beaucoup de lieux de travail qui ne sont pas syndiqués et où le comité n'a pas la capacité voulue ni la formation. Dans ce cas, on est à la merci du gouvernement qui décide lui-même s'il veut ou non intervenir.

Je crois que la santé des travailleurs sera encore plus atteinte, étant donné le nouveau pouvoir discrétionnaire du ministre de décider s'il veut ou non intervenir en envoyant un inspecteur.

Mme Jinny Jogindera Sims: Une brève réponse s'il vous plaît, Katherine, car je veux donner à Jonathan...

Mme Katherine Lippel: Très brièvement, si j'étais un inspecteur du travail, je ferais extrêmement attention avant de conclure qu'un travailleur avait raison de refuser, car mon emploi dépendrait du fait que je tire une conclusion déplaisant au ministre.

Mme Jinny Jogindera Sims: C'est plaisant, plutôt que l'application des règles.

Je vous cède la parole, Jonathan.

[Français]

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

Quelles sont les conséquences du retrait du processus tripartite, messieurs Yussuff et Bennie?

● (1620)

[Traduction]

M. Hassan Yussuff: Un instant, nous n'avons pas l'interprétation.

[Français]

M. Jonathan Tremblay: Messieurs Yussuff et Bennie, pourriez-vous me dire quelles sont les conséquences de la fin du processus tripartite?

[Traduction]

M. Hassan Yussuff: Je pense que mes collègues du bout de la table vous parleront très franchement de cette réalité. Nous avons ce que j'estime être le système tripartite le plus robuste dans le domaine fédéral. Sous sa forme actuelle, le code a été le fruit de la collaboration d'ETCOF, du CTC et du gouvernement.

Si le gouvernement abandonne cette méthode, cela transformera fondamentalement l'équilibre de la relation touchant la manière dont nous améliorons ou même réglons les situations où il conviendrait d'apporter des modifications à la loi.

Si le gouvernement avait porté cette question devant le comité tripartite et avait dit: « Écoutez, les gars, nous avons un problème et nous pensons que vous devez y réfléchir et nous donner des conseils sur la manière dont nous allons le régler », cela aurait été très différent, je pense, parce que le comité a toujours été cohérent dans son souci d'essayer de trouver des compromis, de trouver des solutions qui peuvent marcher.

Je pense que le processus actuel démolit complètement cette relation, et j'ai d'ailleurs peine à comprendre mon collègue quand il dit que, bien que nous ayons réussi jusqu'à présent, dans l'histoire de notre relation, à faire un certain succès de ce processus, aujourd'hui, avec une solution formulée à la va-vite, nous pensons que le gouvernement prend une bonne décision, même si nous n'avons eu aucune discussion entre nous, et encore moins de collaboration pour dire que c'est une méthode de travail complètement folle.

Le gouvernement est allé récemment devant l'OIT pour parler de l'importance de ce processus tripartite et de la nécessité d'en assurer la pertinence, surtout dans le domaine fédéral.

[Français]

M. Jonathan Tremblay: L'ensemble des témoins est-il de cet avis?

[Traduction]

Le président: Il vous reste une trentaine de secondes.

[Français]

M. Jonathan Tremblay: Merci, monsieur le président.

Concernant le refus de travailler, des gens qui croient que l'inhalation d'un produit pourrait être dangereux pour leur santé, par exemple, perdent-ils aujourd'hui des droits avec cette modification de la loi?

Mme Katherine Lippel: Je peux vous répondre brièvement, puisque vous ne disposez plus que de 30 secondes.

C'est tellement ambigu qu'on ne connaît pas la réponse. Là est le problème. S'ils ne le savent pas, ils ne vont pas exercer leur droit de refus.

[Traduction]

Le président: Merci. Cela met fin aux cinq minutes, qui sont dépassées, à cause du temps qu'il a fallu pour obtenir l'interprétation.

C'est au tour de M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président. Je partagerai mon temps de parole avec M. Armstrong.

L'une des choses intéressantes que j'ai entendues dans les déclarations liminaires est que le ratio d'agents de santé et de sécurité, qui était de 1/6 000 est maintenant de 1/8 000. À première vue, on pourrait penser que la santé et la sécurité des travailleurs sont menacées, à cause de ces chiffres, mais, si l'on examine un graphique concernant l'évolution des accidents du travail au Canada, on constate qu'on est passé d'un pic de 50 en 1990 à 14,7 aujourd'hui. Par conséquent, il n'y a pas de relation directe entre le nombre d'agents de santé et de sécurité et le nombre d'accidents, et ce sont avant tout les consultations entre les employés et les supérieurs ou employeurs qui ont eu des effets positifs. Je pense que c'est ce que nous a dit M. Beckett.

Nous semblons être totalement focalisés sur le processus, mais nous discutons du projet de loi. Je peux comprendre qu'il y a un processus qui était utilisé dans le passé.

Monsieur Beckett, vous est-il jamais arrivé de dire à un agent de santé et de sécurité ou au ministère: « Nous avons un petit problème avec le nombre de cas concernant des interprétations du danger qui ont peut-être causé beaucoup d'anxiété dans le milieu de travail, et nous devrions peut-être resserrer cela un peu ou éclaircir la situation? » Avez-vous jamais dit ça à un agent ministériel faisant une inspection, ou quoi que ce soit, juste pour...

M. John Beckett: Non. En bref, non.

Nous n'avons pas eu de consultation et cette question n'a pas été évoquée dans nos conversations. En ce qui concerne les agents, dans l'exercice de leurs fonctions, je n'aurais jamais dit que nous interprétons peut-être mal la définition. Ils ont un travail à faire et nous leur demandons de le faire.

M. Colin Mayes: Vous estimez que le droit du travailleur de refuser un travail dangereux n'a pas été affecté par les changements qui sont proposés dans...

M. John Beckett: Non. Il est intéressant que vous fassiez allusion au graphique. Il représente en fait tout le travail au Canada, où le taux d'accident est tombé de 50 à 14,7 pour 1 000 travailleurs. La majeure partie de ce travail se situe dans le domaine provincial, où les propositions du projet de loi C-4 existent déjà.

Je me sens un peu rassuré par le fait que le système de responsabilité générale fonctionne bien dans la plupart des milieux de travail canadiens, sans ingérence des agents du gouvernement, ce qui veut dire, selon moi, que ces changements n'auront aucune incidence négative sur le droit des travailleurs de refuser un travail.

● (1625)

M. Colin Mayes: Merci.

Je cède la parole à M. Armstrong.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): Merci.

Monsieur Beckett, vous dites avoir travaillé pendant 13 ans dans le domaine fédéral, sous le Code canadien du travail, n'est-ce pas?

M. John Beckett: Exact.

M. Scott Armstrong: Je vais vous lire un extrait de l'article 132 du code et je vous demande simplement de confirmer qu'il s'agit bien là d'une disposition réelle du code:

... l'employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du foetus ou de l'enfant.

Elle peut cesser son travail si elle estime que ces choses-là constituent un risque ou une menace. C'est bien ça?

M. John Beckett: C'est ça.

M. Scott Armstrong: Madame Lippel, est-ce également votre opinion? Ai-je cité correctement cette partie du code?

Mme Katherine Lippel: C'est exact.

M. Scott Armstrong: Donc, les femmes qui allaitent ou qui sont enceintes sont protégées par une autre disposition du code. C'est là, noir sur blanc.

Est-ce exact?

M. John Beckett: C'est exact.

M. Scott Armstrong: Dans ce cas, permettez-moi de vous demander...

Mme Katherine Lippel: J'aimerais apporter une précision.

M. Scott Armstrong: Eh bien... plus tard.

Je m'adresse à M. Aylward. Votre présidente a créé beaucoup de confusion dans la presse en diffusant des informations erronées sur les nouveaux amendements qui se trouvent dans ce projet de loi, notamment au sujet des mères enceintes ou qui allaitent. Elle a dit qu'elles perdraient le droit de refuser de travailler, ce qui est extrêmement troublant quand on lit l'article 132 qui dispose clairement qu'elles ont le droit de refuser de travailler si elles allaitent ou sont enceintes et pensent que leur travail constitue un risque pour leur santé ou celle du fœtus ou de leur enfant.

Pouvez-vous m'expliquer pourquoi votre présidente fait de telles déclarations alors qu'il y a clairement une protection à l'article 132 du Code canadien du travail?

M. Chris Aylward: Je partagerai mon temps avec M. Kingston.

M. Bob Kingston: Tout d'abord, notre présidente faisait allusion à la protection non seulement des femmes enceintes ou allaitant mais aussi des jeunes essayant de fonder une famille.

En ce qui concerne les répercussions des changements et la manière dont ils affecteraient une femme enceinte, dans certaines

circonstances, il y a la définition du danger. Si vous éliminez la partie relative aux conséquences à long terme, et nonobstant la partie concernant les organes reproducteurs, et que vous insérez le mot « imminent », ça veut dire à court terme. Ça veut dire immédiat. Le problème d'un refus au titre de l'article 132 est qu'il exige une évaluation médicale, après quoi la protection s'arrête.

La décision des professionnels de la médecine, des gens du milieu de travail, en ce qui concerne l'obtention d'autres fonctions, sera affectée par la définition du danger qui émerge et par les procédures correspondantes, et ces choses-là changent.

Si vous combinez cela à la menace qu'une personne qui lève la main pourrait finir par être congédiée, s'il y a en fait une enquête... Cela n'a jamais lieu car le ministre déclare que c'est frivole ou vexatoire...

Le président: C'est la fin de ce tour. Je regrette, je vais devoir mettre fin à cette partie de notre réunion.

Je remercie tous les témoins qui se sont présentés devant le comité aujourd'hui pour répondre à nos questions.

Nous allons faire une pause de quelques minutes.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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>