



Chambre des communes  
CANADA

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

---

HUMA • NUMÉRO 033 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 10 mai 2005**

—  
**Présidente**

Mme Raymonde Folco

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le  
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

**<http://www.parl.gc.ca>**

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

Le mardi 10 mai 2005

• (1125)

[Français]

**La présidente (Mme Raymonde Folco (Laval—Les Îles, Lib.)):**

Le Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées entreprend sa 33<sup>e</sup> séance. Nous sommes le mardi 10 mai 2005.

Voici l'ordre du jour de la première partie de notre rencontre. Conformément au paragraphe 81(4) du Règlement, nous étudierons les crédits 10, 20 et 25 du Budget principal des dépenses 2005-2006, sous la rubrique Ressources humaines et Développement des compétences, renvoyés au comité le vendredi 25 février 2005.

Je voudrais remercier les témoins suivants: du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, M. Len Hong, président et premier dirigeant, Branche travailliste; du Conseil canadien des relations industrielles, M. Warren Edmondson, président, et M. Robert Cook, avocat général et directeur des services juridiques; du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs, M. David Silcox, président et premier dirigeant, et Mme Josée Dubois, directrice exécutive et avocate générale.

[Traduction]

Je suppose que Mme Easterbrook est absente. Elle figurait sur notre liste.

[Français]

Avant de vous céder la parole, messieurs et madame, si vous me le permettez, j'aimerais prendre quelques secondes pour dire ce qui suit aux membres de ce comité.

J'espère obtenir votre approbation concernant la façon dont nous allons fonctionner aujourd'hui. Nous accorderons une heure à nos témoins, ce qui implique que les membres du comité ne disposeront que d'un seul tour de table pour poser leurs questions aux témoins. Je souhaiterais que nous passions ensuite immédiatement aux recommandations relatives à notre rapport. Je vous remercie de votre collaboration.

[Traduction]

Je vais maintenant céder la parole à M. Len Hong, président et premier dirigeant, Branche travailliste, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

Monsieur Hong, je vous souhaite la bienvenue.

**M. Len Hong (président et premier dirigeant, Branche travailliste, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail):** Merci beaucoup et bonjour.

Je vous remercie, madame la présidente, de m'avoir donné l'occasion de prendre la parole devant le comité.

Je vais brièvement exposer les plans du Centre canadien d'hygiène et de santé au travail (CCHST) pour l'année à venir, compte tenu des besoins et des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail de nos partenaires et des Canadiens.

Le milieu des affaires, l'environnement social et le contexte en matière de santé et de sécurité au travail continuent de se transformer rapidement et imposent, par conséquent, de nombreuses exigences nouvelles pour les programmes et les services. Les multinationales canadiennes, qui exercent leurs activités sur le marché international, doivent faire preuve d'excellence en matière de gestion et d'exploitation. Cette nécessité découle, d'une part, des exigences légales et, de l'autre, de la responsabilité sociale des entreprises, des impératifs d'une bonne gestion des produits et des conditions particulières des marchés locaux. Les programmes de certification visant l'assurance de la qualité et la gestion environnementale, tels que les normes ISO 9000 et 14 000, constituent des exemples de mesures prises pour satisfaire aux besoins des acheteurs en matière de certification. La certification en matière de santé et de sécurité au travail, nouvel enjeu avec lequel certaines entreprises doivent composer, influe sur les activités d'exploitation aux niveaux national et international.

En dépit de ces initiatives récentes, le secteur des petites et moyennes entreprises—qui connaît la plus forte croissance de l'emploi au Canada—ne possède généralement pas les renseignements, les connaissances, les ressources ou le savoir-faire nécessaire pour faire face aux risques et aux dangers actuels en matière de santé et de sécurité au travail. Ainsi, même les approches traditionnelles visant l'identification et la réduction des risques posent des problèmes pour nombre d'entreprises de ce secteur.

La santé des Canadiens ne peut être compartimentée selon l'endroit où ils se trouvent, que ce soit à la maison, dans la communauté ou au travail. Les facteurs qui nuisent à la santé d'une personne dans un aspect de sa vie affecteront toutes les autres facettes de sa vie. Bien que les responsabilités légales soient clairement séparées en ce qui concerne la santé et la sécurité à la maison/dans la communauté et au travail, les entreprises ont commencé à considérer la santé et la sécurité de leurs employés en fonction d'une approche holistique, c'est-à-dire qui reconnaît davantage que la santé englobe les dimensions physiques, mentales, émotionnelles et psychologiques d'une personne. Ces aspects de la santé ne sont pas adéquatement couverts par les exigences légales. Ainsi, la santé et la sécurité au travail évoluent grâce à l'élaboration de programmes qui abordent la santé mentale, le stress et la conciliation travail/famille et dont le but est d'améliorer la prospérité de l'organisation et le mieux-être des personnes.

Dans ce contexte, les services d'information traditionnels offerts gratuitement par le CCHST sont toujours appréciés par les entreprises et les travailleurs canadiens et ont toujours leur raison d'être. Cela est particulièrement vrai pour la plupart des entreprises qui commencent à mettre l'accent sur l'élaboration de programmes de santé et de sécurité au travail ou qui tentent d'améliorer leurs programmes et leurs systèmes. Dans le cadre de notre mandat, nous continuons d'élaborer et de fournir des ressources spécialisées en matière de santé et de sécurité selon le principe de recouvrement des coûts afin que 50 p. 100 de notre budget soit financé selon ce principe.

Le marché dans lequel nous devons concurrencer d'autres pour financer 50 p. 100 de notre budget change très rapidement. Chaque année, de plus en plus des précieux renseignements utilisés par des professionnels tels que les agents de ressources humaines, les infirmières, les médecins du travail, les hygiénistes du travail et les ingénieurs en sécurité et pour lesquels nous facturions des frais sont à la disposition de tout le monde sur Internet. Malgré une efficacité accrue et une meilleure gestion, nous devons nous adapter rapidement à ces changements afin de conserver notre capacité de servir les Canadiens.

Compte tenu de ces changements et des besoins définis des intervenants, tant parmi les citoyens que parmi les clients, nous modifierons et élargirons nos programmes et nos services en vue d'aider les entreprises et les travailleurs à améliorer la santé et la sécurité au travail dans l'ensemble du Canada.

Premièrement, nous développerons et mettrons à jour le contenu et la portée des ressources et des renseignements gratuits sur la santé et la sécurité de manière à mettre l'accent sur la santé globale, ce qui comprend des initiatives et des programmes pour aider les entreprises à prévenir les blessures, les accidents de travail et les maladies professionnelles de même que pour améliorer la prospérité de l'entreprise et le mieux-être des personnes.

À mesure que l'amélioration de la santé des travailleurs revêt plus d'importance et que progressent les mesures de prévention des maladies professionnelles, l'état de santé et le rendement des travailleurs canadiens devraient s'améliorer sensiblement, tandis que les coûts et la demande de ressources du système de santé canadien devraient diminuer.

Deuxièmement, nous élaborerons et mettrons à jour sur demande des produits et des services spécialisés selon le principe de recouvrement des coûts, tels que des évaluations de produits chimiques dangereux, des marches à suivre pour les premiers soins et les cas d'empoisonnement, des codes de bonne pratique visant les

substances dangereuses, des guides de santé et de sécurité axés sur un sujet précis, des systèmes d'information sur les matières dangereuses et des services de certification pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. La grande diversité des nouvelles initiatives lancées selon le principe de recouvrement des coûts répond aux nouveaux besoins des travailleurs et des entreprises du Canada et aide ces dernières à intégrer efficacement les changements nécessaires afin de demeurer compétitives tout en prenant en considération la santé et la sécurité de leurs employés.

Troisièmement, nous mettrons sur pied et appuierons la formation en matière de santé et de sécurité au travail. Nous élaborerons et offrirons en ligne, en recouvrement de coûts, des cours élémentaires de haute qualité en matière de santé et de sécurité. Notre série initiale de cours en ligne montre que cette formule peut améliorer grandement la qualité et l'accessibilité de la formation tout en diminuant le temps de formation exigé. La formation en ligne est accessible en tout temps et peut être suivie à n'importe quel endroit où se trouvent des ordinateurs branchés sur le site des cours en ligne. Ce programme, qui est déjà à la disposition d'un grand nombre de travailleurs et de gestionnaires, est extrêmement efficace pour améliorer leurs connaissances et leurs capacités de résolution de problèmes précis liés à la santé et à la sécurité au travail.

De plus, nous continuerons à œuvrer pour promouvoir la prévention des préjudices attribuables au travail en finançant des ONG et des initiatives communautaires, notamment des séances de sensibilisation SST en milieu scolaire et des liens entre les initiatives liées à la sécurité de la communauté et la santé et la sécurité au travail, en vue de favoriser des changements sociaux.

En résumé, je souhaite mentionner que, grâce à l'appui et aux conseils continus de nos partenaires, clients et concitoyens, nous sommes en mesure d'améliorer et d'adapter rapidement nos programmes et nos services afin d'obtenir des résultats concrets et d'étendre nos services à l'ensemble des Canadiens, tout en les aidant à acquérir des connaissances, des capacités et de bonnes pratiques de travail.

Dans l'ensemble, les nombreux partenariats auxquels prend part le CCHST se sont traduits par un grand nombre d'initiatives en matière de santé et de sécurité au travail, ont contribué à rendre les lieux de travail canadiens plus sûrs et ont fait du Canada un chef de file novateur sur le plan de la santé et de la sécurité au travail.

Je vous remercie.

• (1130)

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Hong.

Du Conseil canadien des relations industrielles, nous avons maintenant M. Edmondson.

Membres du comité, j'attire votre attention sur le texte, qui est bien sûr présenté dans les deux langues officielles.

À vous, monsieur Edmondson.

**M. Warren Edmondson (président, Conseil canadien des relations industrielles):** Bonjour, madame la présidente et honorables députés.

Merci beaucoup de l'occasion que vous m'avez donnée de m'adresser au comité.

Comme l'a mentionné la présidente, je m'appelle Warren Edmondson. Je suis président du Conseil canadien des relations industrielles depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Je suis accompagné de M. Robert Cook, notre avocat général.

Par souci de brièveté, je désignerai à l'occasion, dans cet exposé, le Conseil canadien des relations industrielles par l'abréviation CCRI ou simplement par Conseil.

Le Conseil canadien des relations industrielles est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du Code canadien du travail, partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Santé et sécurité au travail. Il a été établi à titre d'organisme représentatif en janvier 1999 pour remplacer l'ancien Conseil canadien des relations du travail non représentatif, dans le cadre du remaniement de la Partie I du Code.

Le Conseil a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans le secteur du travail sous réglementation fédérale, en administrant de façon impartiale, efficace et pertinente les règles de conduite qui régissent les activités patronales-syndicales liées à la représentation et à la négociation. Pour atteindre ce résultat stratégique, le Conseil s'applique à régler les différends qui surviennent dans le milieu des relations du travail de manière équitable et rapide.

En ce qui a trait à l'équipe chargée de la fonction décisionnelle du Conseil, il y a lieu de noter que le Code exige que le président et les vice-présidents aient de l'expérience et des compétences en relations du travail, et que les membres soient nommés à la suite de consultations tenues par le ministre du Travail auprès d'organismes représentant les employés et les employeurs.

Le CCRI commence sa septième année d'existence. Ces années ont été, dans l'ensemble, riches en défis. Les modifications apportées au Code canadien du travail qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ont non seulement créé le Conseil, mais l'ont aussi investi de nouveaux pouvoirs et responsabilités, particulièrement en ce qui concerne les questions liées aux fusions et aux ventes d'entreprises. De plus, le CCRI a dû évoluer et s'ajuster à un climat de relations industrielles en mouvement et à des changements structurels dans l'économie du pays. Ces facteurs ont eu des incidences sur les employeurs, les employés et les rapports mutuels qu'ils entretiennent au Canada.

Cela a été particulièrement évident dans le secteur du travail sous réglementation fédérale où les changements se sont produits à un degré et à un rythme sans précédent. Plusieurs secteurs d'activité, comme les télécommunications et le transport aérien, pour n'en nommer que deux, ont subi des transformations considérables ces dernières années. Ces changements fondamentaux, dans le contexte d'une main-d'oeuvre largement syndiquée ont mené à une situation où le Conseil est de plus en plus appelé à régler des questions hautement visibles et complexes entre les parties qui négocient.

Par exemple, le Conseil est présentement saisi, ou l'a été récemment, de questions importantes qui ont des effets considérables sur de nombreux aspects de la vie des Canadiens, notamment dans les domaines suivants.

Avec la vérification pré-embarquement qui est faite dans plusieurs grands aéroports, les transactions commerciales et les attributions de contrats ont donné lieu à une combinaison de conventions collectives ne visant plus les mêmes employeurs, à des changements d'agents négociateurs et à des demandes de droits de représentation, ce qui a eu pour effet de créer certains bouleversements.

Dans le domaine du transport aérien, la fusion de deux grands transporteurs aériens ainsi que les difficultés auxquelles fait face ce secteur en général ont eu une incidence sur des affaires déjà très complexes en raison de leur nature et de leur importance.

Dans la navigation aérienne, NAV Canada, par exemple, qui était auparavant réglementé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, relève maintenant, depuis sa commercialisation, du Code canadien du travail. Il y a des affaires complexes liées à la détermination des services devant être maintenus en cas d'arrêt de travail.

Dans le secteur des télécommunications, les fusions de grandes entreprises ont suscité d'importantes questions de droits de représentation et de structure des unités de négociation. De plus, les négociations au point mort depuis longtemps ont créé des situations sur lesquelles le Conseil doit se pencher.

Dans le cas des sociétés ferroviaires, le transfert de compétence entre syndicats a créé le besoin d'assurer le maintien et la stabilité des droits de négociation collective.

Dans le transport maritime, les conflits de travail ont créé de l'incertitude pour la population des Maritimes et des situations dans lesquelles les services du Conseil sont toujours requis, par exemple pour le maintien des services en cas d'arrêts de travail et la grande réorganisation de la structure des unités de négociation.

Aux affaires complexes s'ajoute une demande toujours accrue de décisions du Conseil, même si la demande semble s'être stabilisée à un niveau soutenable ces deux dernières années. L'arriéré des affaires en instance reste toutefois élevé, et il faudra encore quelques années pour l'éliminer.

• (1135)

Pour faire face à notre charge de travail, et particulièrement à l'arriéré, nous avons adopté un certain nombre de mesures correctives d'ordre administratif et procédural. Nous avons profité des modifications apportées au Code en 1999, qui permettent au Conseil de trancher un plus grand nombre d'affaires en se fondant sur les observations écrites et les documents fournis par les parties, et avons attribué plus fréquemment des affaires à des bancs composés d'un seul membre.

Nous avons offert davantage de services de médiation et d'autres méthodes de règlement des différends, ce qui réduit le temps de traitement et les coûts associés à la tenue d'audiences et à la rédaction de décisions écrites.

En ce qui a trait aux décisions écrites, nous nous sommes efforcés de produire des décisions claires et juridiquement défendables, qui sont aussi conformes aux autres décisions rendues, de façon à établir une jurisprudence stable et sans ambiguïté. Cela devrait réduire le nombre de demandes de réexamen auprès du Conseil et la probabilité de demandes de contrôle judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale.

Par ailleurs, nous en sommes à la phase finale de la modernisation de notre infrastructure des technologies de l'information. Plus récemment, le Conseil a examiné des façons de simplifier et de réduire le temps de traitement des types de demandes qui constituent une proportion importante de notre charge de travail, par exemple les demandes d'accréditation et les plaintes provenant d'employés syndiqués alléguant un manquement de leur syndicat au devoir de représentation.

Enfin, notre Groupe de travail sur la consultation de notre clientèle s'efforce actuellement d'obtenir l'opinion de nos clients/intervenants sur diverses questions, y compris les moyens d'accélérer nos processus et de réduire notre arriéré d'affaires en instance.

En terminant, je pense que le Conseil est en bonne position pour répondre aux défis qui lui sont posés. Il faudra travailler fort, mais nous demeurons résolus à faire en sorte que le Conseil réalise, avec le plus d'efficacité et d'efficacé possible, son mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans le secteur du travail sous réglementation fédérale.

Je vous remercie.

**La présidente:** Merci, monsieur Edmondson.

Nous entendrons maintenant M. David Silcox, du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs.

À vous, monsieur Silcox.

**M. David Silcox (président et premier dirigeant, Tribunal canadien des relations professionnelles artistes - producteurs):** Merci, madame la présidente.

Permettez-moi de présenter Josée Dubois, directrice exécutive du tribunal.

Je vous remercie d'avoir invité le Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs à comparaître devant le comité dans le cadre de votre examen de notre budget principal des dépenses pour l'exercice 2005-2006. C'est en mai 2003 que nous avons rencontré le comité pour la dernière fois.

Le tribunal administre la partie II de la Loi sur le statut de l'artiste. Il en fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Le Parlement a adopté en 1992 la Loi sur le statut de l'artiste, qui a pleinement pris effet trois ans plus tard.

Le tribunal vient de célébrer son 10<sup>e</sup> anniversaire. À cette occasion, nous avons publié l'année dernière un rapport annuel spécial. Vous y trouverez des réponses à toutes les questions que vous pourriez avoir ainsi qu'un historique très utile du travail dans le secteur culturel du Canada.

La partie II de la Loi sur le statut de l'artiste instaure un régime de négociation collective entre les artistes indépendants et les producteurs sous réglementation fédérale. Les artistes couverts par la loi sont les écrivains, les réalisateurs, les interprètes, les photographes et les concepteurs. Les producteurs reconnus sont les radiodiffuseurs, les ministères fédéraux et la plupart des organismes et sociétés d'État du secteur fédéral, comme l'Office national du film et les musées nationaux. En tout, quelque 100 000 artistes canadiens, 165 organismes du gouvernement fédéral et 1200 radiodiffuseurs sont assujettis à la Loi sur le statut de l'artiste.

En vertu de la loi, les principales fonctions du tribunal, à titre d'organisme quasi judiciaire, sont de définir les secteurs de l'activité culturelle qui relèvent de notre compétence et qui sont appropriés aux fins de la négociation collective et d'accréditer les associations d'artistes devant représenter les entrepreneurs indépendants qui travaillent dans ces secteurs. Le tribunal doit en outre statuer sur les plaintes de pratiques déloyales et autres qui sont déposées par des artistes, des associations d'artistes et des producteurs et prescrire les redressements qu'il juge indiqués.

• (1140)

[Français]

Le but des activités du tribunal est de promouvoir de bonnes relations professionnelles entre les artistes indépendants et les producteurs qui retiennent leurs services. À ce jour, le tribunal a défini 26 secteurs d'activité culturelle appropriés aux fins de la négociation collective et a accrédité des associations d'artistes pour les représenter. Voici quelques exemples d'associations accréditées:

[Traduction]

la Canadian Actors' Equity Association,

[Français]

l'Union des artistes,

[Traduction]

l'American Federation of Musicians et la Writers Guild of Canada.

[Français]

Après avoir obtenu leur accréditation, les associations d'artistes peuvent entamer des négociations collectives avec des producteurs fédéraux pour en arriver à un accord-cadre acceptable pour les deux parties. Un accord-cadre est semblable à une convention collective, sauf qu'il précise les conditions minimales en vertu desquelles un producteur retient les services d'un artiste indépendant.

La priorité principale du tribunal est de traiter chaque dossier de façon prompt et compétente. Ce faisant, le tribunal s'aperçoit que le respect des échéanciers serrés qu'il s'est fixés pour rendre les décisions est un défi puisqu'il traite souvent de nouvelles affaires pour lesquelles il n'y a pas de jurisprudence. Cependant, parce que le tribunal est relativement jeune et de petite taille, il a été capable de se doter de systèmes efficaces en ayant le budget à sa disposition.

Aussi, puisque les cinq membres actuels à temps partiel — il y a par ailleurs un poste vacant — ont de l'expérience dans le secteur culturel, dans les relations de travail ou dans ces deux domaines, et puisqu'ils sont capables d'instruire une affaire dans l'une ou l'autre des langues officielles, ils peuvent traiter efficacement les affaires. Tous les membres ont reçu une formation sur la façon de mener des audiences, de rédiger des décisions et de comprendre le code de déontologie.

[Traduction]

Lorsque nous avons comparu devant le comité en 2003, nous avons indiqué que le ministère du Patrimoine canadien venait de déposer au Parlement son rapport de l'examen prescrit des dispositions de la loi. L'examen a confirmé que Loi sur le statut de l'artiste conserve toute sa valeur et sa pertinence. Il a aussi signalé que les effets de la loi, pour ce qui est de l'amélioration des conditions socio-économiques des artistes indépendants, sont limités, surtout parce qu'elle ne s'applique qu'aux producteurs fédéraux.

Le Québec est la seule province où un régime semblable existe. La Saskatchewan poursuit ses démarches en vue d'instaurer un régime de négociation collective pour les artistes indépendants et d'apporter d'autres changements pouvant améliorer les conditions sociales et économiques des artistes dans cette province. Récemment, en Ontario, la ministre de la Culture a formé un conseil consultatif sur les arts et la culture, dont l'un des sous-comités étudie le statut des artistes en Ontario. La Conférence canadienne des arts exhorte les autres provinces à se pencher sur cette question.

L'examen des dispositions de la loi a aussi donné lieu à des recommandations visant à apporter des modifications et d'autres changements à la loi pour en améliorer l'application et les répercussions, y compris la négociation d'accords-cadres. Le ministère du Patrimoine canadien, en consultation avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, a étudié ces recommandations.

Le tribunal attend avec intérêt tout changement pouvant l'aider à favoriser des relations professionnelles harmonieuses entre les artistes indépendants et les producteurs qui relèvent de sa compétence. En particulier, je crois que l'arbitrage pour aider à la conclusion des premiers accords-cadres, comme cela existe dans la plupart des autres secteurs du travail, et la création d'une association de producteurs qui représenterait les producteurs du gouvernement fédéral—une autre recommandation issue de l'examen—amélioreraient les résultats obtenus grâce à l'application de la loi.

• (1145)

[Français]

En traitant des dossiers qui sont de sa compétence, le tribunal déploie des ressources pour aider les parties à résoudre elles-mêmes leurs différends, lorsque cela est possible, pour éviter les comparutions devant le tribunal. En plus, le secrétariat du tribunal fait des efforts pour s'assurer que les associations d'artistes et les producteurs comprennent pleinement leurs droits et leurs responsabilités en vertu de la Loi sur le statut de l'artiste. Dans le cadre d'une démarche permanente, le secrétariat a rencontré récemment les associations d'artistes accréditées à Montréal et à Toronto. La semaine prochaine, il rencontrera les producteurs du gouvernement fédéral. Plus tard durant l'exercice financier en cours, il organisera des réunions semblables avec les radiodiffuseurs. Par ailleurs, des représentants du secrétariat continuent de rencontrer des groupes clients sur demande.

La Loi sur le statut de l'artiste et l'administration de la loi par le tribunal ont apporté une contribution importante et favorable à l'instauration de bonnes relations professionnelles entre les artistes et les producteurs. À l'heure actuelle, plus de 65 accords-cadres ont été négociés entre les associations d'artistes et les producteurs en vertu de la loi. Au moins 25 de ces derniers ont vu le jour après l'entrée en vigueur de la loi. Aussi, des négociations sont en cours dans le but de conclure les premiers accords-cadres entre des associations et des producteurs donnés.

[Traduction]

Au cours du prochain exercice financier, le tribunal continuera de fonctionner avec efficacité et célérité. Dans les cas où des services à temps plein ne se justifient pas, comme les ressources humaines, la technologie de l'information, la sécurité et le service du courrier, le tribunal signe des contrats de services avec d'autres ministères fédéraux. Nous partageons aussi des locaux et certains services administratifs avec le bureau du réviseur-chef établi en vertu de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999). De plus, nous faisons partie d'un groupe de petits organismes dont l'objectif est de partager la gestion de services nouveaux ou améliorés, comme la vérification. Enfin, nous partageons actuellement un agent financier avec un autre petit organisme, ce qui est une expérience unique dans l'administration fédérale.

Nous avons déposé notre rapport annuel, notre rapport sur le rendement, notre rapport sur les langues officielles et tous les autres rapports qu'exigent le Secrétariat du Conseil du Trésor et d'autres organismes. Nous avons aussi publié des renseignements sur les frais de voyage et d'accueil, les contrats de plus de 10 000 \$ ainsi que les reclassifications de postes sur notre site Web, selon les exigences.

Nous comptons sur votre appui à nos activités. C'est avec plaisir que je répondrais maintenant à vos questions.

Je vous remercie, madame la présidente.

• (1150)

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Silcox.

Nous en venons maintenant aux questions. Membres du comité, avec votre approbation, j'accorderai trois minutes pour les questions et les réponses. J'ai sur ma liste, dans l'ordre, M. Forseth, Mme Gagnon, M. Martin et Mme Ratansi.

À vous, monsieur Forseth.

**M. Paul Forseth (New Westminster—Coquitlam, PCC):** Merci.

Je voudrais remercier nos témoins d'être venus aujourd'hui.

Je me demande si, dans leurs activités, les trois organismes ont des coûts plus ou moins parallèles, puisqu'il s'agit de conseils qui rendent des décisions, ont des locaux, du personnel de soutien, etc.

J'ai pris les dépenses totales de programme ou les coûts totaux de chaque organisme, puis j'ai divisé par les nombres respectifs d'ETP. Dans le cas du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, je suis arrivé à un résultat de 99 562 \$ par employé, soit environ 100 000 \$ par personne, ce qui est assez courant pour un organisme de la bureaucratie.

Dans le cas du Conseil canadien des relations industrielles, le chiffre est de 126 213 \$, pour des activités administratives du même ordre.

Par contre, dans le cas du Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs, j'arrive à 221 700 \$ par ETP.

Je me demande s'il y a une explication fondée peut-être sur la nature intrinsèquement différente des activités. Pourquoi un organisme dépense-t-il tellement plus que les autres? Il y a peut-être des explications logiques, à moins que certains organismes ne soient extrêmement efficaces par rapport à d'autres. Vous pouvez peut-être m'éclairer à cet égard.

**M. Len Hong:** Merci beaucoup. Je vais essayer de répondre à cette question. Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est très différent des deux autres organismes représentés ici. Ce n'est pas un tribunal. Il n'a pas de fonctions judiciaires. Il a pour mandat général de faire ce qu'il peut pour aider les intervenants à améliorer la santé et la sécurité au travail, mais il ne s'occupe pas de questions judiciaires, de politique, de mise en oeuvre, d'inspection ou de recherche. Par conséquent, les membres de notre personnel comprennent des adjoints administratifs, un certain nombre de commis, beaucoup de bibliothécaires, de scientifiques et de spécialistes des technologies de l'information. Nous avons donc des échelles de rémunération très variées.

Je vous remercie.

**La présidente:** Merci.

Monsieur Edmondson.

**M. Warren Edmondson:** Merci, madame la présidente.

J'ajouterai seulement que M. Hong a certainement raison. J'ai acquis, il y a bien longtemps, une certaine expérience du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Je sais que les mandats sont très différents.

Dans notre cas, nous sommes un organisme quasi judiciaire. J'ajouterais qu'il y a quelques autres facteurs qui nous distinguent des autres organismes. Nous avons des frais de déplacement élevés, tout simplement parce que beaucoup de nos audiences ont lieu à différents endroits dans le pays. Nous avons cinq bureaux régionaux —ils sont tout petits—où les plaignants peuvent obtenir des conseils, recourir à des services de médiation ou déposer des plaintes, qui sont au départ instruites par les registraires des bureaux régionaux avant d'être transmises au siège national et à mon bureau pour être attribuées.

La nature du travail est tellement différente que cette façon de mesurer les coûts et les dépenses ne reflète pas nécessairement grand-chose, à mon avis.

**M. Paul Forseth:** J'ai juste dit que le Conseil canadien des relations industrielles est assez proche de la moyenne, contrairement au Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs, qui constitue l'exception. Ma question portait surtout sur le tribunal.

**La présidente:** Très rapidement, monsieur Silcox.

**M. David Silcox:** Merci, madame la présidente.

Nos dépenses totales se sont élevées l'année dernière à 1 327 000 \$. Un montant assez important a été restitué au Trésor, ce qui donne environ 100 000 \$ de moins que ce que M. Forseth a calculé.

• (1155)

**M. Paul Forseth:** On peut voir à la page 15 que le coût net du programme est de 2 217 000 \$.

**M. David Silcox:** Cela comprend 325 000 \$ pour le logement. Je suppose qu'il faudrait déduire ce montant.

**M. Paul Forseth:** Je ne le pense pas.

**M. David Silcox:** En fait, nous ne payons rien pour le logement.

**M. Paul Forseth:** Mais les contribuables doivent payer. Comme votre organisme existe, il donne lieu à certains coûts. Dans le système budgétaire actuel, certains coûts sont acquittés par d'autres organismes, mais le coût net du programme est de 2 217 000 \$. Vous avez 10 employés. Par conséquent, votre moyenne est de 221 700 \$ par employé.

Je pense tout simplement que si vous vous distinguez tellement des deux autres organismes, vous devriez être en mesure d'expliquer les caractéristiques du tribunal qui font qu'il est intrinsèquement tellement plus coûteux que les autres.

**Mme Josée Dubois (directrice exécutive et avocate générale, Tribunal canadien des relations professionnelles artistes - producteurs):** Vous avez parfaitement raison, monsieur, l'affectation budgétaire est bien du montant que vous dites, mais nous restituons chaque année... Je voudrais trouver mes notes. Cela est également mentionné dans le rapport annuel de cette année, qui précise combien nous avons restitué.

L'année dernière, nous avons restitué au Trésor 513 000 \$. Les chiffres que vous avez représenté notre budget, mais si notre charge de travail est inférieure à celle qui avait été prévue, nous restituons l'excédent au Trésor.

**M. Paul Forseth:** Je ne crois pas que cela réponde à ma question. Vous préférez peut-être y répondre plus tard par lettre.

**La présidente:** Vous pourriez peut-être nous adresser une réponse écrite à un autre moment, avec des explications plus détaillées. Notre greffier se chargera de la distribuer aux membres du comité.

Cela vous convient-il, monsieur Silcox, madame Dubois?

**M. David Silcox:** Parfaitement. Il est évident, que la moyenne par ETP du CCRI est très proche des chiffres courants.

**La présidente:** Nous nous attendons donc à recevoir un document écrit de votre part dans un très proche avenir.

Je vous remercie.

Madame Gagnon.

[Français]

**Mme Christiane Gagnon (Québec, BQ):** C'est M. Vincent qui va prendre la parole.

**La présidente:** Vous disposez de cinq minutes.

**M. Robert Vincent (Shefford, BQ):** Ma question s'adresse à M. Edmondson.

Je vois dans les documents que la moyenne de temps nécessaire pour traiter une accréditation est de 182 jours. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi il faut six mois pour traiter une demande d'accréditation?

**La présidente:** À qui adressez-vous votre question, monsieur Vincent?

**M. Robert Vincent:** À M. Edmondson. M. Cook pourrait aussi répondre.

**M. Warren Edmondson:** Merci, monsieur Vincent. C'est une question que je me suis aussi posée depuis ma nomination au conseil.

[Traduction]

Je peux vous donner quelques explications fondées sur la complexité de certains cas et la taille de certaines unités de négociation que le Conseil doit examiner un peu partout dans le pays. La complexité d'une organisation donne souvent lieu à de nombreux arguments quant aux personnes qui devraient être membres de l'unité de négociation et à celles qui devraient en être exclues. Il n'est pas rare, comme vous le savez, lorsqu'un syndicat présente une demande d'accréditation, que l'employeur essaie d'exclure autant de gestionnaires que possible. Cela retarde souvent le processus d'accréditation.

Lorsqu'on ajoute à ces facteurs la taille de beaucoup des organisations que nous devons examiner, la complexité des cas augmente. Quoi qu'il en soit, nous reconnaissons qu'il est nécessaire d'agir en vue de réduire le temps de traitement des demandes. Nous devons essayer de le faire pour mieux nous acquitter de notre mandat. Depuis mon arrivée, nous avons formé au Conseil un groupe composé de quelques vice-présidents et de cadres supérieurs, chargé de trouver des moyens d'accélérer le processus d'accréditation.

Nous avons en fait rationalisé le processus très récemment. Au cours d'une réunion que j'ai tenue en mai avec un comité que j'ai formé de concert avec la collectivité—représentants patronaux et syndicaux des deux côtés de la table—, j'ai annoncé la mise en place d'un processus accéléré d'accréditation. Je suis sûr que lorsque nous nous présenterons devant le comité l'année prochaine, ce chiffre aura sensiblement baissé. C'est certainement l'un des objectifs du Conseil, qui souhaite réduire le temps d'attente et augmenter l'efficacité dans la mesure du possible. En effet, nous savons tous que des retards dans l'accréditation empêchent les gens d'exercer leur droit à la négociation collective.

• (1200)

[Français]

**La présidente:** Il vous reste du temps, monsieur Vincent.

**M. Robert Vincent:** Voulez-vous me donner des explications à propos des 182 jours? Je pense que c'est surtout la préparation du jugement qui est longue. Lors d'une demande d'accréditation, les audiences durent au maximum cinq jours. Il faut 182 jours pour traiter le dossier et rendre le jugement. C'est donc à l'étape de la préparation du jugement qu'il y a un problème. Est-ce à cette étape que vous voulez réduire le délai?

[Traduction]

**M. Warren Edmondson:** Ce n'est pas seulement le temps mis à rendre une décision, qui varie d'une affaire à l'autre. Dans certains cas, c'est le processus d'enquête. Dans d'autres, des audiences sont nécessaires. Dans d'autres cas encore, je dis franchement que, même en l'absence d'audiences, nous avons mis assez longtemps pour rendre des décisions.

Le problème découle en général, je crois, du volume des affaires à traiter depuis que le CCRI a été créé en 1999, de la complexité des cas et de la nécessité d'établir de nouveaux précédents. Le Conseil était relativement petit et récent et faisait de son mieux pour définir les priorités et accélérer le traitement des demandes. Cela a donné lieu parfois à des délais longs et inutiles avant la publication de certaines décisions, simplement parce que le Conseil ne pouvait pas tout faire en même temps.

Comme je l'ai dit plus tôt, je crois que cette question est importante et je suis persuadé que nous parviendrons à améliorer la situation à l'avenir.

**La présidente:** Je vous remercie.

À vous, monsieur Martin.

[Français]

**M. Robert Vincent:** Il ne me reste plus de temps?

**La présidente:** Vous avez déjà pris plus de cinq minutes, monsieur Vincent.

*Mr. Martin.*

[Traduction]

**M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD):** Je voudrais parler brièvement de la situation de la santé et de la sécurité dans nos lieux de travail. Il y a environ une semaine, j'ai assisté à une journée de deuil en Ontario. Beaucoup des orateurs ont évoqué la hausse du nombre d'accidents et d'incidents dans lesquels des gens ont été tués au travail l'année dernière. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ce nombre augmente?

**M. Len Hong:** Honnêtement, non. Le nombre augmente. Le nombre d'incidents s'accroît. Les genres de blessures qui marquent une hausse se situent dans les secteurs qui ne sont pas bien

réglementés, comme les microtraumatismes répétés et les blessures musculo-squelettiques.

Malheureusement, beaucoup des incidents qui ont entraîné des décès mettaient en cause de nouveaux et de jeunes travailleurs. Les différents organismes provinciaux, territoriaux et fédéraux compétents sont conscients de la situation et établissent, de concert avec le CCHST, des programmes destinés à sensibiliser ces travailleurs aux mesures de sécurité à prendre. Je dois dire, en toute franchise, que ce problème restera toujours difficile. Je crois cependant que d'importants progrès sont réalisés, particulièrement en Ontario. Je dis cela parce que nous avons eu l'occasion de collaborer avec les ministères ontariens de l'Éducation et du Travail pour donner des cours de santé et de sécurité au travail dans toutes les écoles secondaires de la province.

En regardant dans cette salle, je dirais qu'aucun de nous n'a suivi des cours de santé et de sécurité au travail—je vois que vous en avez suivi, c'est excellent—à l'école publique ou au niveau secondaire. Nous avons dû apprendre sur le tas. Imaginez la nouvelle société que nous essayons de créer : chaque travailleur arrivant dans la population active comprendra maintenant ses droits et ses responsabilités ainsi que les principes de la santé et de la sécurité au travail et sera prêt non seulement à se protéger soi-même, mais à rendre son milieu de travail plus sûr. C'est probablement là le plus grand changement survenu au Canada ces dernières années, par rapport aux autres pays du monde. Nous sommes très en avance sur les autres dans ce domaine.

C'est la seule réponse que je peux vous donner pour le moment.

• (1205)

**La présidente:** Monsieur Martin.

**M. Tony Martin:** L'augmentation du nombre d'accidents et, comme vous le dites, la nature plus complexe du lieu de travail et les problèmes que doivent affronter les travailleurs d'aujourd'hui imposent de multiplier les interventions, d'améliorer l'éducation et de diffuser plus d'information. Pourtant, en écoutant votre exposé, j'ai noté que votre Centre avance très résolument sur la voie du recouvrement des coûts pour beaucoup des services qu'il dispense et de l'information qu'il distribue. N'y voyez-vous pas un problème, surtout dans le cas des petites entreprises dont la marge de profit est très faible et dont les travailleurs, relativement peu rémunérés, n'ont peut-être pas les moyens de payer les services et l'information que vous essayez de mettre à leur disposition?

**M. Len Hong:** Merci beaucoup de ces observations. Je crois que le Canada est le seul pays du monde qui ait, depuis des années, un centre comme le nôtre chargé de diffuser gratuitement de l'information, de sorte que tout Canadien peut nous appeler au téléphone pour nous poser des questions. Nous donnons des réponses gratuites et envoyons gratuitement des renseignements pour aider les entreprises à améliorer leur situation de santé de sécurité. Nos renseignements payants sont destinés aux infirmières, aux médecins, aux toxicologues et aux autres professionnels qui veulent accéder à des données techniques et scientifiques détaillées pouvant leur permettre d'évaluer des risques chimiques ou autres.

L'autre aspect dont nous sommes très fiers est que, grâce à notre gouvernance tripartite—syndicats, entreprises et gouvernements—, nous pouvons donner des services et des informations à très bas prix. Nous offrons en ligne des cours que de petites organisations et des petites entreprises ne pourraient pas organiser elles-mêmes. Elles peuvent maintenant avoir accès à une formation peu coûteuse qu'elles n'auraient pas autrement envisagée. Nous espérons pouvoir continuer à les aider de cette façon.

**La présidente:** Madame Ratansi.

**Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.):** Je voudrais poser une question à M. Edmondson.

Je remarque que le Conseil ne traite que 56 p. 100 des cas qui lui sont soumis. Vous dites que votre charge de travail augmente, mais elle a l'air de diminuer. Je voudrais comprendre ces écarts. Pourquoi ne me traitez-vous que 56 p. 100 des cas? Pourquoi vous faut-il tant de temps? Quels sont les délais? Quels problèmes les gens vous signalent-ils? Les gens sont-ils satisfaits des résultats?

**M. Warren Edmondson:** Les nombres ont commencé à se stabiliser. J'espère que nous en arriverons à un niveau assez constant dans les prochaines années, de façon à pouvoir bien gérer nos ressources. Après la création du Conseil, un arriéré s'est accumulé pendant que la loi était modifiée. Nous avons eu une période de transition, pendant laquelle le Conseil se familiarisait lui-même avec son rôle, par suite de la nomination de nouveaux membres et de nouveaux vice-présidents, de l'adoption de nouvelles mesures législatives et de l'établissement de nouveaux précédents. Beaucoup des questions que nous avons eu à régler dans ces premiers temps étaient extrêmement complexes. Nous avions un arriéré et une nouvelle loi à appliquer et il nous a fallu un temps considérable pour régler certaines de ces questions.

Le volume demeure élevé. Les affaires à traiter sont probablement beaucoup plus complexes que tous les cas examinés par l'ancien Conseil, par suite de l'évolution rapide des secteurs sous réglementation fédérale. Des sociétés fusionnent, vendent leurs opérations. Des entreprises du secteur public ont été privatisées. Les entreprises et les organismes assujettis à la loi sont beaucoup plus nombreux qu'auparavant. Les affaires qui nous sont soumises sont aussi beaucoup plus complexes.

En vertu de l'ancienne loi, l'ancien Conseil n'avait jamais eu à s'occuper de la question des services essentiels. La loi de 1999 a imposé aux employeurs et aux syndicats de maintenir les services jugés essentiels à la santé et à la sécurité du public. Le Conseil n'avait aucune expérience antérieure de ces questions, qui étaient extrêmement complexes. Pour établir les premiers précédents, le Conseil était obligé de faire preuve d'une grande prudence et de se montrer judicieux.

Pour ce qui est des nombres, il y a des affaires qui sont reportées d'une année à l'autre. Les cas ne sont pas tous réglés dans l'exercice au cours duquel la plainte a été déposée.

• (1210)

**Mme Yasmin Ratansi:** J'ai pris les cinq dernières années pour déterminer le nombre de cas reçus, réglés et en attente. Ma seconde nature de comptable a commencé à additionner les chiffres. Ayant compilé les nombres des cinq années, j'ai abouti à la moyenne de 56 p. 100 et à la conclusion que la charge de travail est en baisse. Est-ce parce que les gens sont insatisfaits des décisions prises ou à cause du temps qu'il faut pour régler les cas?

**M. Warren Edmondson:** Permettez-moi de dire que nous sommes conscients, par suite de nos contacts avec la collectivité, du désir de celle-ci de voir le Conseil améliorer son efficacité. C'est l'une de mes préoccupations, depuis mon arrivée au Conseil, il y a un an et demi.

Ma première priorité était la suivante : assurons-nous de prendre de bonnes décisions; assurons-nous de la cohérence de nos décisions; et, finalement, comme il s'agit d'un service public, il doit être efficace. Il doit répondre aux besoins des travailleurs et aux besoins des employeurs.

Nous faisons tout notre possible pour réduire sensiblement les délais, compte tenu de nos ressources et de notre effectif. De quelle façon le faisons-nous? Nous essayons de notre mieux de réduire le nombre de jours d'audience, de mieux définir les priorités pour que les affaires « les plus importantes », si je peux m'exprimer ainsi, soient réglées au plus tôt. Nous avons mis en oeuvre un processus destiné à accélérer l'accréditation des unités de négociation. Notre objectif est de passer de la moyenne actuelle de 180 jours à 50 jours. Je pense que nous pouvons y parvenir.

Toutefois, le volume et la complexité des cas sont tels que je peux vous affirmer que chaque membre du personnel du Conseil travaille constamment au maximum de ses capacités. Nous avons réussi, pour la première fois, je crois, depuis la réorganisation du Conseil, à régler plus de cas dans un an que nous n'en avons reçu. Il faudra encore un long moment pour éliminer l'énorme arriéré qui s'est accumulé dans les cinq dernières années. Si vous voulez bien comparer les cinq premières années de notre Conseil aux cinq dernières années du Conseil précédent, vous noterez une augmentation sensible de la charge de travail. En même temps, nos ressources sont relativement stables. Nous devons donc essayer de réaliser des économies internes.

**La présidente:** Merci.

Mesdames et messieurs, cela met fin à la première partie de notre réunion.

Merci beaucoup, monsieur Hong, madame Dubois, monsieur Silcox, monsieur Edmondson et monsieur Cook.

Je m'excuse encore une fois d'interrompre la réunion un peu plus tôt que vous ne l'avez peut-être prévu, mais je crois que vous comprendrez les circonstances.

Merci beaucoup.

Nous allons suspendre la séance pendant une minute et demie. J'ai bien dit une minute et demie parce que nous devons nous remettre tout de suite à la tâche.

Je vous remercie.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*







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

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

**Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:**

**<http://www.parl.gc.ca>**

---

**Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.**

**The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.**