



Assemblée nationale
Québec

journal des Débats

COMMISSIONS PARLEMENTAIRES

Quatrième session — 31^e Législature

Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre

Projet de loi no 17- Loi sur la santé et la sécurité
du travail (7)

Présentation de mémoires

Le 19 septembre 1979 — No 182

Président: M. Clément Richard

Table des matières

Équipe de santé au travail du CLSC Centre-Sud.....	B-8768
Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec.....	B-8778
Association des industries forestières du Québec Ltée.....	B-8792
Association des fondeurs du Québec Inc.....	B-8802
Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail.....	B-8814
Association de prévention des accidents industriels.....	B-8823
Annexe A: Mémoire de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec.....	B-8832
Annexe B: Mémoire de l'Association des industries forestières du Québec Ltée.....	B-8846
Annexe C: Mémoire de Du Pont Canada Inc.....	B-8862
Annexe D: Mémoire de l'Association de prévention des accidents industriels.....	B-8872

Intervenants

M. Roland Dussault, président

M. Pierre Marois
M. Maurice Bellemare
M. Michel Pagé
M. Jean-Pierre Jolivet
M. Guy Chevrette
Mme Thérèse Lavoie-Roux
M. Guy Bisailon

- * M. François Lehmann, Équipe de santé au travail du CLSC Centre-Sud
- * M. Raymond Thibault, Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec
- * M. Claude Saillant, idem
- * M. Raymond Pinard, Association des industries forestières du Québec
- * M. Roger Ferragne, idem
- * M. Paul Morasse, idem
- * M. Gaétan Huneau, idem et Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail
- * M. Pierre Biron, Association des fondeurs du Québec
- * M. Michel Gamble, idem
- * M. Jean Payette, idem
- * M. Jean-Claude Ferron, idem
- * M. Gérard Jacques, Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail
- * M. Florian Perron, idem
- * M. Camille Lamarche, Association de prévention des accidents industriels
- * M. Guy Paquet, idem
- * M. Marc Ruel, idem

*Témoins interrogés par les membres de la commission parlementaire

*L'exemplaire, 35 cents - Par année, \$8 - Chèque à l'ordre du Ministre des Finances
Adresse: Service des Documents Parlementaires
Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement, Québec.
G1A 1A7*

*Courrier de la deuxième classe - Enregistrement no 1762
ISSN 0709-3632*

Le mercredi 19 septembre 1979

Projet de loi no 17
Présentation de mémoires

(Dix heures dix minutes)

Le Président (M. Dussault): À l'ordre, s'il vous plaît!

La commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre est réunie pour faire l'audition des mémoires sur le projet de loi no 17, Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Sont membres de cette commission: M. Bellemare (Johnson), M. Bisailon (Sainte-Marie), M. Chevrette (Joliette-Montcalm), M. Jolivet (Lavolette) en remplacement de M. Gravel (Limoilou); M. Johnson (Anjou)... le député de Johnson est remplacé par le ministre Marois...

M. Bellemare: Le député de Johnson? Je ne voudrais pas être remplacé par un ministre.**Le Président (M. Dussault):** On sait qu'un ministre ne peut jamais remplacer tout à fait un autre ministre. M. le député Marois (Laporte), pour les fins de nos travaux, remplace M. le député Johnson (Anjou). M. Lavigne (Beauharnois), M. Mailloux (Charlevoix), M. Pagé (Portneuf)...**M. Pagé:** M. le Président, M. Mailloux (Charlevoix) est remplacé aujourd'hui par M. Dubois (Huntingdon).**M. Jolivet:** Est-il officiellement...**M. Bellemare:** Est-ce qu'il rencontre les douze commandements?**M. Pagé:** Oui, pas de problèmes.**Le Président (M. Dussault):** Alors, messieurs...**M. Bellemare:** ...**M. Pagé:** Ce n'est peut-être pas certain pour vous, mais en tout cas...**M. Bellemare:** J'en ai un qui ne rapporte pas comme transfuge.**M. Pagé:** Est-ce que vous vous rappelez de saint Paul sur le chemin de Damas?**Le Président (M. Dussault):** À l'ordre, s'il vous plaît!**M. Bellemare:** Je me rappelle de Courmoyer aussi.**Le Président (M. Dussault):** M. le député de Johnson, s'il vous plaît, je demande votre collaboration. M. le député Dubois (Huntingdon) remplace M. le député Mailloux (Charlevoix).

Pourraient aussi intervenir aux travaux de cette commission...

M. Chevrette: On pourrait noter qu'il n'y est pas...**Le Président (M. Dussault):** S'il vous plaît, M. le député de Joliette-Montcalm!

M. Brochu (Richmond), M. Forget (Saint-Laurent) remplacé par...

M. Pagé: Mme Lavoie-Roux (L'Acadie).**Le Président (M. Dussault):** Mme Lavoie-Roux (L'Acadie); M. Gosselin (Sherbrooke), M. Laplante (Bourassa), M. Lefebvre (Viau), M. Paquette (Rosemont), M. Vaillancourt (Orford) en remplacement de M. Springate (Westmount), et M. Samson (Rouyn-Noranda).

Je vais lire la liste des groupes intervenant aujourd'hui. Dans l'ordre, je vais les nommer et je demande aux différents groupes de manifester leur présence, s'il vous plaît. En premier lieu, l'Equipe santé au travail du CLSC Centre-sud, présent; l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec, présent; l'Association des industries forestières du Québec Ltée, présent; l'Association des fondeurs du Québec Inc., présent; l'Association canadienne de la santé et la sécurité au travail; présent. L'Association de prévention des accidents industriels; présent. La Société des conseillers en sécurité industrielle du Québec Inc.; présent. Dupont Canada Inc.; on me dit qu'il y aura dépôt seulement. Effectivement c'est écrit. Le Comité d'hygiène et de sécurité du syndicat des professionnels du gouvernement du Québec; présent.

Je prie donc le premier groupe, l'Equipe santé au travail du CLSC Centre-Sud, de se présenter devant la commission.

M. Jolivet: M. le Président...**Le Président (M. Dussault):** Oui, M. le député de Lavolette.**M. Jolivet:** Avant de commencer nos travaux, nous aimerions rappeler encore la possibilité de prendre à peu près pour chacun des mémoires, interventions incluses de chacun des côtés et présentation du document, à peu près une heure, en espérant se donner une marge de manoeuvre plus ou moins, s'il y a des groupes qui prennent un peu plus de temps, mais en demandant, à cause du nombre de gens qu'on a à entendre aujourd'hui, aux gens qui viendront présenter leur mémoire, d'être le plus bref possible et de résumer leur mémoire si cela est possible, toujours avec la possibilité de verser leur document au complet au journal des Débats.**Le Président (M. Dussault):** D'accord?

M. Bellemare: M. le Président, là-dessus...

Le Président (M. Dussault): Oui, M. le député de...

M. Bellemare: ... que le ministre commence par nous donner l'exemple. Il y a des fois qu'il...

M. Pagé: Qu'il pêche par abondance.

M. Bellemare: ... dépasse un peu la limite.

M. Marois: Des fois je le donne, des fois je le donne moins.

M. Bellemare: Je comprends qu'il conçoit bien ce qu'il nous a présenté, mais il faudrait peut-être, sur la recommandation de l'honorable Président...

M. Jolivet: Je vais lui pincer le bras...

M. Bellemare: Il n'est pas sensible...

Mme Lavoie-Roux: ...

Le Président (M. Dussault): Avant les travaux de cette commission, cette entente semblait se dessiner effectivement en ce sens que l'on s'en tienne du côté des groupes qui témoignaient, à 20 minutes de présentation. Que chaque côté de la table, c'est-à-dire du côté de l'Opposition comme du côté ministériel, on s'en tienne à 20 minutes. Est-ce que l'on convient de cette façon de procéder? Oui, M. le député de Portneuf.
(13 h 15)

M. Pagé: M. le Président, dès le début des travaux et même avant le début des travaux de cette commission, à la demande que nous formulions du côté de l'Opposition officielle, nous nous sommes rencontrés, les différents partis présents à cette commission, pour tenter d'établir un horaire ou un agenda parce qu'on a quand même à entendre plus de 64 groupes.

La commission voulait ou tout au moins le bureau du leader du gouvernement s'était fixé deux semaines de travaux. Je leur ai dit à ce moment-là que c'était impossible de faire cela en deux semaines. Mes collègues de l'Union Nationale ont ajouté leur voix à la mienne, la voix de l'expérience entre autres, pour leur dire qu'on n'était pas capable de passer à travers tout ça en deux semaines et, effectivement, on n'a pas pu. Nous sommes dans la troisième semaine et on envisage maintenant une quatrième semaine.

J'ai toujours été contre le fait qu'on fasse venir un groupe — cela implique des déplacements, bien souvent, pour ces gens, cela implique de demeurer à Québec une journée ou deux, des dépenses, des chambres d'hôtel, etc — pour lui dire, après une journée ou deux: C'est regrettable, on ne vous entend pas aujourd'hui.

La proposition qui est formulée par l'équipe ministérielle vient peut-être un peu tard. Quand même, on ne peut qu'y souscrire. C'est peut-être

regrettable à l'égard de certains groupes qu'on ne puisse pas discuter deux heures, trois heures ou quatre heures, mais je suis convaincu que ces gens comprendront que, dans une heure, on peut quand même regarder les points essentiels d'une part et que, d'autre part, il y a d'autres groupes qui attendent. Aujourd'hui, on a neuf groupes convoqués et on a six heures de travaux seulement, de 10 heures à 13 heures et de 15 heures à 18 heures. Même à une heure par groupe, on ne réussira pas à passer tous les intervenants, à moins de faire vite et d'y aller en 45 minutes.

Je suis d'accord avec ça. Si les gens sont disposés à prendre vingt minutes ou une demi-heure pour présenter leur mémoire, quitte à le résumer et à ce que l'original soit transcrit intégralement au journal des Débats, il n'y a aucun problème pour qu'on prenne vingt minutes du côté de l'Opposition et vingt minutes du côté du pouvoir, en espérant que le ministre ne sera pas trop long, parce que le ministre est long, parfois.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson.

M. Bellemare: Je voudrais simplement ajouter ma voix qui est certainement convaincante. Hier, par exemple, la CSD a pris, simplement pour livrer son mémoire, une heure et 45 minutes. Je ne dis pas que leur témoignage n'était pas à propos, mais ils étaient pour changer toutes les relations industrielles, quand ici on a un problème qui est connexe au travail, c'est sûr. Mais on a pris une heure et 45 minutes hier, seulement pour entendre le mémoire.

Mme Lavoie-Roux: Il y en a qui ont pris plus longtemps que ça, M. le député de Johnson.

M. Pagé: La FTQ a pris trois heures.

M. Bellemare: Celui-là, je l'ai manqué, mais, d'un autre côté, je n'ai pas manqué de lire dans les journaux l'intervention de Chartrand.

Le Président (M. Dussault): Nous allons donc procéder immédiatement. Je vais tenter de faire appliquer cette convention de la façon la plus ferme possible. C'est ainsi que je vais demander à notre premier intervenant de s'identifier et de s'en tenir aux vingt minutes de présentation que nous venons de décider. Nous avons devant nous monsieur...

Équipe santé au travail du CLSC Centre-Sud

M. Lehmann (François): François Lehmann. Je suis médecin au CLSC Centre-Sud.

Le Président (M. Dussault): D'accord.

M. Lehmann: M. le Président, M. le ministre, messieurs et madame les députés, au nom de notre Équipe santé au travail et au nom du CLSC, nous vous remercions de nous entendre ce matin.

Je me sentirais plus à l'aise si je pouvais lire le mémoire, qui ne durera pas plus de 20 minutes, parce qu'il est assez court. Enfin, si je ne réussis pas à le lire en 20 minutes, je m'en tiendrai à 20 minutes.

M. Bellemare: Vous ne représentez pas le CLSC de Lotbinière, n'est-ce pas?

M. Lehmann: Non, Centre-Sud, c'est un CLSC qui se situe autour du pont Jacques-Cartier, presque en dessous du pont Jacques-Cartier, dans un quartier ouvrier de Montréal.

M. Pagé: C'est assez loin de Lotbinière!

M. Bellemare: C'est assez loin de Lotbinière, ce ne sont pas les mêmes problèmes.

M. Lehmann: Il peut y avoir des problèmes connexes, mais il y en a qui doivent être différents aussi.

Le Président (M. Dussault): Vous pouvez procéder, M. Lehmann.

M. Lehmann: Le CLSC Centre-Sud a un programme de santé au travail, en collaboration avec le département de santé communautaire de Saint-Luc, depuis plus de trois ans. Notre objectif est de promouvoir la prise en charge, par les travailleurs eux-mêmes, de leurs problèmes de santé au travail.

Les activités du programme comprennent: la visite des lieux du travail et la rencontre avec l'employeur; la rencontre avec les travailleurs et/ou leur syndicat, pour tracer le portrait des risques pour la santé et des sessions d'information d'intérêt général sur la santé au travail, par exemple, les accidents du travail, le bruit, les lombalgies, etc.

Après avoir tracé le portrait de l'usine, nous encourageons les travailleurs à prendre la situation en main, soit à déposer des plaintes, s'il y a lieu, auprès des services d'inspection concernés, soit de rencontrer directement leur employeur pour déposer leurs revendications. Quand besoin est, nous procédons à des examens de dépistage, comme des audiogrammes, des rayons X des poumons.

Nous avons touché environ 30 ou 35 entreprises dans le quartier Centre-Sud, jusqu'à maintenant. Des examens de dépistage ont été faits dans une douzaine d'entreprises. Nous sommes certainement orientés vers l'assainissement des lieux de travail et vers l'élimination des dangers à la source et je souligne: "l'élimination des dangers à la source."

Pour nous, la protection individuelle n'est qu'une mesure palliative et temporaire. De même, les examens de dépistage n'ont de sens que s'ils vont de pair avec l'élimination des dangers à la source. Partout où il y avait un syndicat motivé et intéressé aux questions de santé, des résultats positifs ont été obtenus quant à la qualité du milieu de travail.

Malheureusement, dans les entreprises non syndiquées, les perspectives sont beaucoup plus sombres et, dans ces cas, nous avons rencontré directement les employeurs, afin de faire appliquer ou d'essayer de faire appliquer les règlements existants.

Nous déplorons le fait que, dans plusieurs cas, les employeurs sont très lents et ne se conforment qu'à reculer aux normes existantes. Certains employeurs ignorent même complètement les recommandations des services d'inspection.

De plus, ce qui est obtenu n'est pas toujours durable et, quelques mois plus tard, on peut constater que la situation est revenue à ce qu'elle était auparavant. La plupart des choses importantes pour la qualité du milieu du travail, comme l'hygiène, la qualité de l'air, le bruit, l'entretien des lieux, les accès, les voies de circulation, l'éclairage, la température ambiante, etc., doivent faire l'objet d'une surveillance assidue qu'aucun service d'inspection ne peut et, nous le pensons, ne pourra jamais assurer.

Nous y reviendrons, mais nous pensons que c'est surtout aux ouvriers à inspecter leurs lieux et qu'un inspecteur qui vient d'un service d'inspection d'en dehors ne pourra jamais arriver à changer les choses pour plus de quelques heures. Je pourrais peut-être ajouter qu'il y a des inspecteurs qui viennent en s'annonçant. Il y a des ouvriers qui nous ont bien dit que les choses déjà sont changées lorsque l'inspecteur arrive pour recharger trois ou quatre heures après. C'est normal et l'inspecteur ne peut pas être là tout le temps. Nous ne pensons pas que faire faire la police par des inspecteurs sera efficace. Il faut que la police, ou le contrôle, ou l'attention portée au milieu de travail soit fait par les travailleurs.

Les travailleurs non syndiqués ne sont pas suffisamment protégés pour pouvoir exercer cette surveillance des lieux de travail pour affronter leur employeur sur ces questions et même pour porter plainte au service d'inspection.

De plus, dans notre secteur, un grand nombre de non-syndiqués sont des immigrants de fraîche date qui connaissent mal leurs droits et qui sont particulièrement craintifs en face de leur employeur. Ceci explique donc pourquoi les résultats sont assez minces dans les entreprises non syndiquées.

Après ce bref portrait de notre programme, nous nous permettons les commentaires suivants sur le projet de loi 17 et nous les soumettons respectueusement à la commission.

Le contrôle des travailleurs sur leur santé. D'après nous, il s'agit d'un droit naturel pour chaque individu ou groupe d'individus que d'avoir le pouvoir effectif de protéger soi-même son intégrité physique et mentale et de promouvoir son bien-être. Nous pensons que ceci s'applique aussi et particulièrement dans le domaine de la santé au travail. L'exercice de ce droit ne doit pas dépendre du bon vouloir d'une autre partie — ici, en l'occurrence, l'autre partie, c'est l'employeur — dont l'intérêt personnel est souvent, quoi qu'en disent les employeurs, contradictoire avec l'amé-

lioration des conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

Dans le projet de loi, le moyen qui a été retenu pour assurer une certaine forme de droit de regard des travailleurs sur leur santé est le comité paritaire. Nous savons bien que le ministre Marois a dit que c'était non négociable, mais nous tenons quand même à faire les commentaires suivants sur les comités paritaires: D'après notre expérience, dans une entreprise non syndiquée, le comité a toutes les chances d'être complètement dominé par l'employeur. Les décisions qui y seront prises vont aller dans le sens de l'intérêt de ce dernier. Par exemple, on favorisera surtout le port de tout genre d'appareil protecteur individuel et on n'engagera aucune dépense pour éliminer les dangers.

D'après nos informations, il n'entre pas dans la volonté du gouvernement à court terme, de faciliter l'exercice au droit d'association, c'est-à-dire à la syndicalisation. On peut donc penser que le taux de syndicalisation serait relativement stable ou en croissance lente seulement, au cours des prochaines années.

Il s'ensuit qu'un grand nombre de travailleurs ne pourront exercer effectivement, selon nous, aucun contrôle sur leur travail. Dans la loi, d'après notre interprétation, il n'y a aucun pouvoir exécutif de comité paritaire sur l'élimination des dangers à la source. On peut, selon notre interprétation, conseiller et suggérer à l'employeur quoi faire, mais la décision de faire quelque chose ou non, revient à l'employeur.

Donc, la chose qui nous semble la plus importante, c'est-à-dire, l'élimination des dangers à la source, l'employé, même au sein d'un comité paritaire, n'a vraiment aucun pouvoir.

Dans notre territoire, nous avons observé le fonctionnement de quelques comités paritaires constitués en vertu du règlement 3787. Les réunions sont le plus souvent rares, les décisions qui y sont prises ne s'attaquent pas vraiment à améliorer la santé et les lieux de travail. Par exemple, on décide de peindre des lignes jaunes sur les planchers ou de coller des affiches ou des moyens pour forcer les travailleurs à apporter leurs protecteurs individuels.

Les enquêtes d'accidents se terminent à peu près invariablement sur un verdict d'erreur humaine. Enfin, on n'y discute que de choses qui entraînent des dépenses minimales pour l'employeur. C'est toujours la même chose, selon notre expérience, depuis trois ans. Ce qui entraîne des dépenses minimales, c'est fait relativement facilement si les syndiqués et les employés le demandent. S'ils ne les demandent pas, ce n'est souvent pas fait. Mais si cela entraîne un changement important au niveau de l'argent, un changement qui coûte de l'argent, c'est rarement fait.

Ce n'est pas dans de tels comités que pourraient se discuter l'amélioration des lieux du travail, l'entretien ou l'amélioration d'équipement, l'abandon de certains procédés ou de produits dangereux.

Pour nous, l'essentiel en santé et sécurité, c'est l'élimination des dangers à la source. Or, dans la présente loi, tout le pouvoir concernant

l'amélioration des conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail, revient à l'employeur seul. Ceci revient à nier au travailleur le droit de protéger lui-même sa santé.

De plus, la loi ne reconnaît aucun pouvoir que les travailleurs peuvent exercer seuls. Ils doivent toujours les exercer paritairement. De son côté, l'employeur a des pouvoirs qu'il exerce seul. Le livre blanc proclamait bien haut l'égalité des deux partenaires; travailleur et patron. Mais dans les faits, on accorde beaucoup plus de pouvoirs au patron.

Selon nous, pour protéger effectivement leur santé, les travailleurs devraient pouvoir exercer seuls les droits suivants: Ils devraient avoir le droit d'enquêter sur les lieux du travail et d'utiliser des appareils de mesure indépendamment de l'employeur. Ils devraient pouvoir choisir l'équipe médicale responsable de la surveillance de la santé et de l'établissement d'un programme de santé. Ils devraient avoir droit à l'aide financière pour organiser des programmes de formation indépendamment de l'employeur.

Le comité paritaire pourrait être un lieu de discussion permanente entre les parties qui se concentreraient sur l'établissement d'un programme d'élimination des dangers à la source. En cas de désaccord des parties, la Commission de la sécurité et de la santé du travail pourrait imposer un programme minimal.

Un autre sujet connexe, les programmes-cadres de santé. Il est mentionné dans le projet de loi que les départements de santé communautaire seront responsables, pour leur territoire, de voir à ce que des programmes de santé minimaux soient imposés et implantés dans les entreprises en fonction des risques pour la santé. Si ces programmes-cadres sont de bonne qualité, ça pourrait être un bon moyen de s'assurer que tous les travailleurs exposés à des risques professionnels jouissent d'une surveillance minimale de leur santé. Nous déplorons cependant le fait que le projet de loi ne mentionne pas de programme-cadre pour l'élimination des dangers à la source. À quoi sert un programme de dépistage médical si c'est pour constater, année après année, une détérioration de la santé des travailleurs, faute d'agir sur les agents responsables, c'est-à-dire les causes de cette détérioration?

(10 h 30)

Il est tout à fait possible d'envisager des programmes-cadres d'élimination des risques qui s'appliqueraient à des secteurs entiers, comme les fonderies, le textile, le meuble, etc. Le programme pourrait prévoir un échancier et serait obligatoire pour toutes les entreprises du secteur concerné. Pour être efficaces, de tels programmes doivent être accompagnés de moyens effectifs par lesquels les travailleurs peuvent surveiller leur mise en application, comme nous le suggérons plus haut.

Le droit à l'arrêt de travail et risque inhérents. Nous sommes en total désaccord avec l'article 12 du projet de loi, qui prétend que certains risques peuvent être inhérents à certaines fonctions, car,

de la façon que c'est écrit dans la loi, ceci revient à accepter que, parce qu'un risque était présent dans le passé, il n'est pas possible de l'éliminer dans l'avenir. Pour pouvoir invoquer un risque inhérent à une fonction, l'employeur devrait être obligé de transmettre à la commission et au syndicat tous les risques qu'il considère inhérents aux fonctions. L'employeur devrait ensuite négocier avec le syndicat l'acceptation de ces risques et un programme pour éliminer le danger à la source lorsque c'est possible. L'article 12 est donc inacceptable pour nous car il limite sérieusement l'exercice du droit reconnu à l'article 11.

En annexe, vous trouverez une suggestion pour une addition à l'article 12 qui, essentiellement, essaie de mettre en application ce que nous venons de proposer. Nous comprenons, comme tout le monde, qu'il y a certains travaux qui comportent — on emploie toujours l'exemple classique d'un pompier — des risques inhérents. Mais de dire: Les risques sont inhérents, l'employé devant cela, n'a rien à dire. Nous pensons que dans un temps donné de quelques mois après la promulgation de cette loi, si l'employeur pense qu'il y a des risques inhérents, il doit le dire à l'employé, et c'est aux employés, à leurs représentants, de négocier ces risques. Si on n'en arrive pas, après un certain délai raisonnable, à un compromis ou une entente où on accepte certains risques, à ce moment-là, des gens de la commission de santé et de sécurité devraient aussi y être mêlés et une décision devrait être prise avec les votes du comité de santé et de sécurité. Mais on ne peut pas laisser seulement à l'employeur la décision: Cela, c'est un risque inhérent et cela ne l'est pas. Dans la loi, ça nous semble être mis à peu près de cette façon.

Les examens de préembauche. Nous pensons que l'équipe médicale responsable de la surveillance de la santé ne devrait être mêlée qu'à la surveillance et à la promotion de la santé des travailleurs. L'examen de surveillance de la santé est effectué — et partout — dans l'intérêt de celui qui le subit. L'examen de préembauche, par contre, est effectué dans l'intérêt d'une tierce partie, en l'occurrence ici l'employeur, qui veut avoir un employé en bonne santé, productif et qui s'absentera peu. Nous pensons que ces deux objectifs sont incompatibles et ne peuvent pas être poursuivis par la même équipe médicale.

Un examen peut aussi avoir pour but de protéger le public en général; par exemple, l'examen médical d'un chauffeur d'autobus. Un tel examen n'a encore rien à voir avec la promotion de la santé du travailleur, de celui qui subit l'examen, et ne devrait pas non plus, selon nous, être confié à une même équipe médicale.

Nous pensons également que l'examen de préembauche est le signe que des risques importants n'ont pas été éliminés. Il peut aussi constituer une pratique extrêmement discriminatoire pour ceux qui ne sont pas classés A-1 au point de vue santé, pour les travailleurs plus âgés et d'autres. Ne devrait-on pas éliminer les dangers plutôt que de s'efforcer de sélectionner les per-

sonnes qui sont plus résistantes aux agents physiques, aux agents chimiques, au stress? Toutes ces personnes n'ont-elles pas le droit au travail, même si elles ne sont pas des athlètes? De plus, notre population vieillit et on aura peut-être de moins en moins d'athlètes jeunes.

Par contre, l'équipe médicale pourrait faire des examens au moment de l'embauche, si c'est considéré comme le début d'un programme de surveillance de la santé, l'employé étant déjà engagé. À ce moment-là, l'examen n'a pas pour but d'éliminer des individus. Essentiellement, nous pensons que pour avoir une certaine crédibilité, l'équipe médicale doit être là dans le but de protéger la santé des ouvriers; elle ne peut pas protéger la santé des ouvriers et protéger également l'employeur et la santé publique, elles ne peut pas protéger tout le monde. Si on est là pour protéger les ouvriers, on fait ça, il peut y avoir d'autres équipes qui travaillent avec d'autres buts.

Le projet de loi ne parle pas d'équipe médicale, mais uniquement de médecin responsable. Ce médecin responsable peut obtenir, s'il le désire, des services du personnel technique et professionnel du département de santé communautaire.

Nous pensons que la responsabilité de la surveillance de la santé devrait être confiée à une équipe de santé stable et multidisciplinaire plutôt qu'à un seul médecin qui fait appel de temps à autre à du personnel d'un département de santé communautaire. Au CLSC Centre-Sud nous formons une équipe stable composée de deux médecins, une infirmière et un organisateur communautaire. Une équipe qui travaille ensemble de façon régulière devient beaucoup plus efficace que des gens qui travaillent ensemble de façon sporadique. De plus, les problèmes sont fort variés d'une usine à l'autre et le médecin n'est pas toujours la personne la plus qualifiée pour les attaquer.

Je tiens à rappeler également que notre équipe de santé au travail ne se préoccupe pas uniquement de faire passer des tests et des examens de santé aux travailleurs. Nous pensons qu'une équipe de santé a aussi pour rôle de visiter les lieux du travail, d'évaluer des risques, d'organiser des rencontres avec les travailleurs sur toutes les questions relatives à la santé et d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de santé.

La conception des services de santé exprimée dans le projet de loi revient à démembler des équipes existantes comme la nôtre et qui fonctionnent déjà depuis plusieurs années. Nous pensons aussi que cette équipe devrait jouir d'une autonomie suffisante, ceci permettant de répondre aux demandes particulières de certains groupes de travailleurs. Les équipes de santé constituées au sein des CLSC ou DSC devraient relever, selon nous, du ministère des Affaires sociales et ceci pour la raison suivante: Nous pensons que la Commission des accidents du travail deviendra la Commission de santé et sécurité. Plusieurs personnes qui y travaillent, à ce qu'on peut voir, y travailleront. Le président sera apparemment, à ce qu'on peut voir, le même, et nous pensons que le

ministère des Affaires sociales a un tout petit peu plus de crédibilité dans sa neutralité par rapport aux médecins que l'aurait cette commission, qui, à la vue des ouvriers, a souvent, pour ce qui est de la Commission des accidents du travail, défendu plutôt les intérêts des employeurs que les intérêts des employés.

En plus des réflexions générales sur l'esprit du projet de loi, nous soumettons en annexe les changements spécifiques — j'en ai mentionné un — qui pourraient être apportés à certains articles. Nous déplorons le manque de temps qui ne nous a pas permis d'étudier à fond le projet de loi. Nous avons donc dû limiter notre intervention à ce qui nous paraissait le plus évident. Nous ne voudrions pas que ceci soit interprété comme une approbation des aspects que nous n'avons pas traités dans notre mémoire.

Avant de conclure, je voudrais vous référer à l'annexe encore, aux dangers à la source, parce que c'est un des points les plus importants, l'élimination des dangers à la source. C'est ce qui aura un effet vraiment très grand sur la santé des travailleurs. Il y a évidemment des dangers à la source qui ne peuvent pas être éliminés immédiatement et d'autres qui ne peuvent peut-être jamais être éliminés de façon complète. Mais dans notre expérience, lorsque nous entrons dans une usine, l'employeur va dire: Ah! ça ne peut pas se changer, ça coûte trop cher. Comment savez-vous que ça coûte trop cher? Cela coûte trop cher, on le sait, quelqu'un nous l'a dit, notre ingénieur. Regardez la bâtisse, c'est beaucoup trop vieux... Avez-vous déjà fait faire une étude? Parfois l'employeur a fait faire une étude, mais on ne sait pas par qui et personne n'a les résultats. Le plus souvent l'employeur n'a pas fait faire d'étude. Alors les employés ne savent pas vraiment, ils doivent faire confiance à l'employeur qui dit: Je ne peux pas le changer parce que ça coûte trop cher, et faites-moi confiance que ça coûte trop cher. Je ne vous dirai pas pourquoi. Souvent il n'y a pas eu d'étude, il n'y a pas eu de spécialistes qui sont venus regarder, je le dis, croyez-moi.

On trouve que l'employé a droit à tous les renseignements et si une firme d'ingénieurs, par exemple, dit: Oui, ça coûte cher, à ce moment-là, l'employeur dit: Voyez-vous comme ça coûte cher, je ne peux pas changer ça, on va fermer les portes de l'usine, on va faire faillite s'il faut déboursier tant d'argent pour changer.

Dans les circonstances, nous avons été placés pour rencontrer les ouvriers et les employeurs, nous n'avons pas pu savoir quel est vraiment l'état financier de l'entreprise et nous pensons que ce devrait être les ouvriers qui décident vraiment jusqu'à quel point ils peuvent tolérer une situation où il y a un danger qui n'est pas éliminé et nous pensons que pour savoir jusqu'à quel point ils doivent le tolérer, ils devraient savoir si vraiment cela peut être éliminé ou non, quels sont les coûts d'élimination et quel est l'état financier de l'entreprise. Et là, ils pourront vraiment prendre des décisions raisonnables, avec leur raison, avec leur cerveau, plutôt que de faire confiance à l'employeur. J'ai fini.

Le Président (M. Dussault): Est-ce que je peux vous demander de conclure? Vous avez terminé?

M. Lehmann: En conclusion, nous pensons que, pour améliorer la santé des travailleurs, le projet de loi devrait être modifié substantiellement afin de donner plus de pouvoirs directement aux travailleurs et à leur association et leur permettre de protéger effectivement leur santé eux-mêmes. Si la loi est adoptée telle qu'elle est, nous pensons qu'elle n'aura qu'un effet négligeable sur l'incidence des accidents et des maladies professionnelles, car elle ne s'attaque pas aux causes des problèmes. Nous demeurons à la disposition de la commission pour fournir plus d'explications et nous vous remercions, encore une fois, de nous avoir reçus.

Le Président (M. Dussault): Je vous remercie. M. le ministre.

M. Marois: M. le Président, je voudrais bien sûr tout d'abord remercier le porte-parole et les membres qui ont travaillé au CLSC Centre-Sud à la présentation du présent mémoire qui nous est soumis. Bien sûr, le mémoire relève un certain nombre de points, formule un certain nombre de questions et de commentaires sur lesquels d'autres groupes ont soulevé des questions analogues, ou à tout le moins semblables sur un certain nombre de points. Donc, je ne reviendrai pas là-dessus pour l'instant. Sachez cependant que chacun des éléments de recommandation du mémoire sera attentivement examiné.

Ceci dit, je voudrais très rapidement formuler des questions et commentaires sur six points très précis sur lesquels il serait intéressant que la commission parlementaire entende votre point de vue, le plus concrètement possible, parce que je pense qu'on comprend que de votre mémoire ressort une certaine philosophie des choses. Donc, ce qui serait intéressant pour les membres de cette commission, c'est de savoir comment, concrètement, précisément, vous suggérez de procéder le cas échéant. Ne croyez-vous pas, à la lecture ou selon une interprétation qu'on peut donner au projet de loi 17, dans l'état actuel des choses, que déjà on trouverait là certains éléments de réponse, si ce n'est la réponse complète à certaines choses que vous avez formulées?

Le premier point, vous faites état des résultats positifs du travail accompli par le CLSC Centre-Sud dans ce domaine. Je pense qu'il serait intéressant pour les membres de cette commission que vous puissiez illustrer de façon très concrète le travail très précis qui a été mené par les membres de l'équipe de votre CLSC et les résultats obtenus pour qu'on voie bien comment l'intervention d'un CLSC comme le vôtre, par exemple, peut constituer un apport extrêmement important dans la lutte visant à éliminer à la source les causes mêmes d'accidents et de maladies. C'est mon premier point.

Le deuxième point, vous formulez dans votre mémoire des critiques concernant le fonction-

nement actuel des comités paritaires issus de l'arrêté en conseil 3787. En cela, je ne peux qu'être d'accord avec vous puisque, de toute façon, ça reprend une constatation qu'on faisait nous-mêmes quant aux lacunes de fonctionnement de ces comités, dans le livre blanc, aux pages 146 à 149. Mais je me demande si vous ne conviendrez pas avec nous que les comités qui sont proposés, tel que formulés, avec des éléments de pouvoirs décisionnels, les discussions qu'on a eues là-dessus, dans le projet de loi 17... Est-ce que ça ne vient pas changer des choses de façon substantielle, par rapport aux comités issus de l'arrêté en conseil 3787 de l'ancienne Loi des établissements industriels et commerciaux? La loi 17 leur donne des pouvoirs décisionnels. Et, accrochée au même sujet, une question additionnelle; il me semble peut-être un peu sans nuance ou inexact d'affirmer, comme vous le faites à la page 3 de votre mémoire, qu'en vertu du projet de loi 17 les travailleurs et leurs représentants, dans les cas où il y a des associations accréditées, n'auraient aucun pouvoir qu'ils peuvent exercer seuls.

Je me permets de vous rappeler que le représentant à la prévention, qui est un représentant syndical dans les cas où il y a un syndicat, qui est choisi par le syndicat, a le pouvoir d'enquêter. Vous nous demandez qu'on reconnaisse le pouvoir d'enquêter pour la partie syndicale. Ne trouvez-vous pas là la réponse à la question que vous posez? Qu'il y ait du temps de libération et qu'ils puissent le faire!
(10 h 45)

Deuxièmement, l'aide financière, le soutien financier qui serait apporté, en vertu d'un article très précis de la loi, sous forme de subvention à des associations accréditées pour leur permettre de procéder à une formation et à une information sur la base de leur propre programme, en plus des programmes généraux nationaux émanant de la Commission de la santé et de la sécurité du Québec, des programmes sectoriels émanant des associations sectorielles ou dans le cadre des programmes de prévention inhérents à l'entreprise.

Autre point; vous semblez indiquer que le projet de loi ne prévoit pas de programme-cadre pour l'élimination des risques à la source. Est-ce que vous n'admettez pas qu'il y a l'article 48 du projet de loi, notamment, pour ne citer qu'un article, qui implique en particulier dans son introduction ce programme de prévention, qui deviendra un programme obligatoire pour les entreprises, ce qui n'est pas le cas présentement, "a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs"; qui comporte une série de paragraphes et, notamment, le paragraphe 3 qui, lui, concerne l'environnement même du travail, l'équipement, la machinerie, les conditions de travail, les contaminants, les produits dangereux, etc?

Et, en plus, il y a l'article 185, paragraphes 22, 23, 27, 28, 29, 30, qui sont des pouvoirs accordés à

la commission pour établir des normes de santé et de sécurité qui précisément, si le mot "normes" a encore un sens aujourd'hui, visent à éliminer à la source les dangers. Est-ce qu'il n'y a pas là des éléments de réponse aux commentaires que vous formulez?

Quant au droit de refus — là, j'aimerais bien que vous nous fournissiez des commentaires très précis — vous nous demandez d'éliminer l'article 12. Par ailleurs, vous admettez qu'il y a certains cas où... Si vous voulez, prenons le cas du pompier; que voulez-vous, jusqu'à nouvel ordre et je n'y peux rien, le feu, ça brûle et je ne pense pas que ce soit demain matin qu'on va éliminer ce fait. Donc, il y a là un danger qui est inhérent à la fonction même. Est-ce qu'on retient l'approche ontarienne d'exclure des groupes de l'exercice du droit de refus? Tout le monde comprend que le droit de refus ne peut pas vouloir dire qu'un pompier, en bas de l'échelle, pourrait dire: Il y a le feu en haut, je ne monte pas. Cela n'exclut donc pas que des corrections puissent être apportées à l'équipement qui est utilisé; il y a des nuances. Comment répondez-vous à ces nuances?

Je ne crois pas non plus — ce qui est une affirmation de votre mémoire — que la notion de risque inhérent puisse être interprétée dans le sens suivant: s'il y a des risques qui sont présents dans l'entreprise depuis 20 ans, 30 ans, 40 ans, s'il y existe un état d'insalubrité totale, si c'est contraire aux normes et contraire aux règlements, je ne crois pas, que ce soit inhérent à la fonction. Il n'est pas inhérent à la fonction que le milieu de travail soit dans un état d'insalubrité totale depuis 20 ans ou 30 ans. Ce n'est pas inhérent à la fonction; c'est peut-être inhérent à une absence de volonté réelle de corriger les choses à la source, mais je ne vois pas en quoi ça empêcherait, ce risque présent depuis X années, l'exercice du droit de refus. Je ne vois pas comment on peut, sur le strict plan de l'interprétation juridique de l'article 12, conclure à une chose comme celle-là. J'aimerais vous entendre là-dessus de façon plus précise.

Ma dernière remarque concerne ce que vous avez évoqué. Je me permets de vous rappeler que, dans l'esprit et dans la perspective qu'il est important de mettre à contribution l'ensemble des ressources du milieu, l'article 87 du projet de loi, pour en mentionner un, permet qu'il y ait des contrats de service établis entre des départements de santé communautaire et des CLSC. Voilà, M. le Président, les six commentaires-questions que j'avais à formuler au représentant du CLSC Centre-Sud.

Le Président (M. Dussault): La parole est à M. Lehmann; le plus brièvement possible, s'il vous plaît!

M. Lehmann: En réponse à la première question qui était: Quels sont les résultats concrets? Ce que nous avons fait, c'est que nous avons visité systématiquement les usines de notre quartier. Les succès que nous avons eus ont été obtenus à la

suite des rencontres avec les ouvriers dans des usines syndiquées.

Dans une usine, par exemple, où les gens, beaucoup de femmes faisaient de la couture, l'éclairage était très mauvais. Suite à une discussion sur l'éclairage, suite également à la mesure faite avec un photomètre par les femmes elles-mêmes de la quantité de lumière qui existait là où elles faisaient de la couture et suite ensuite à leurs pressions vis-à-vis de l'employeur tout en lui donnant les textes de la loi et les normes existantes à ce moment-ci au Québec pour la lumière, l'éclairage s'est amélioré de façon notable.

Un autre exemple; je pense bien que c'était une manufacture de bicyclettes. Mon copain, le Dr Lauzon, y a été mêlé plus que moi. Il y avait beaucoup de bruit. Suite à la rencontre avec les ouvriers — évidemment, ils ont tous eu des audiogrammes et il y en a qui étaient sourds — suite également à une discussion sur ce qu'était la surdité industrielle, sur ce que le bruit présentait comme danger, dans ce cas-là, les ouvriers se sont entendus avec le patron et ont développé eux-mêmes une méthode imaginative pour diminuer le bruit de presque vingt décibels. C'était un bruit qui était dans les 100 décibels et qui a diminué à 92 ou quelque chose comme cela, ce qui est quand même remarquable. On sait que chaque trois décibels, c'est doubler le bruit; donc, diminuer de douze décibels ou plus, c'est diminuer le bruit de quatre fois. C'est suite encore au fait que les ouvriers sont devenus conscients du fait qu'il y avait un danger, comprenaient ce qu'était le danger, en comprenaient les effets sur leur santé. Ensuite il y eut un changement, encore là un groupe organisé, un groupe syndiqué. Cela vous donne deux exemples concrets. Cela a toujours été suite à des discussions avec les ouvriers.

Les comités paritaires, les pouvoirs décisionnels. Vous connaissez évidemment la loi bien mieux que moi. En fait, il y a des éléments décisionnels du comité paritaire, mais il n'y a pas d'éléments décisionnels sur l'élimination des dangers à la source. Est-ce qu'il y en a, M. le ministre? Je n'en trouve pas.

M. Marois: Il y a l'article 48, paragraphe 3, qui oblige d'abord une entreprise... Il y a la déclaration de principe au paragraphe introductif de l'article 48.

M. Lehmann: Non, là vous parlez...

M. Marois: Le programme doit viser à, etc.

M. Lehmann: Les programmes...

M. Marois: Le paragraphe 3 porte sur l'environnement même du travail. Le programme doit être soumis aux représentants des travailleurs au comité paritaire. Il y a une procédure qui est prévue. Si, pour une raison ou pour une autre, les travailleurs, leurs représentants estiment que ce programme-là n'est pas susceptible de permettre

d'améliorer les dangers en les éliminant encore une fois à la source, améliorant le milieu même du travail, ils ont un mécanisme puisque l'employeur va devoir justifier ses décisions et les étoffer. Ils ont un recours auprès de la commission...

M. Lehmann: Si...

M. Marois: ... laquelle commission aussi sera dorénavant composée de représentants des travailleurs et des employeurs.

M. Lehmann: Paritaire, oui. Si vous interprétez...

M. Marois: La commission a le pouvoir de réviser le programme et de dire non, si on pense que ce n'est pas conforme et si on pense que vous devez réviser votre programme de prévention.

M. Lehmann: Si, selon vous, de par la lecture de la loi, elle puisse être interprétée de sorte que le comité paritaire a un pouvoir décisionnel sur la diminution des risques à la source, des dangers à la source, qui ne veut pas seulement dire: Nous aimerions que vous fassiez cela et qu'ensuite le patron puisse décider si oui ou non il le fait, mais nous voudrions que ce soit fait et, si le patron dit non, ensuite qu'il y ait un recours à la commission de la santé, à ce moment-là, cela répond beaucoup plus à nos attentes et nous avons peut-être mal interprété. Il reste que, lorsque nous lisons les articles sur le comité paritaire — je ne me rappelle pas que ce soit inscrit comme tel qu'il a un mot à dire sur la diminution des dangers à la source. Si vous l'interprétez comme cela, vous auriez avantage à dire clairement que les dangers à la source, il est du pouvoir du comité paritaire d'en discuter et de décider comment ils doivent être diminués et, que si l'employeur n'est pas d'accord, il y aura une tierce partie. C'est peut-être parce qu'on l'a mal lu, mais peut-être que cela manque un peu aussi de clarté.

M. Marois: Je conviens, M. le Président, qu'il peut y avoir certaines ambiguïtés. D'ailleurs, il y a eu plusieurs remarques dans ce sens-là et on va regarder cela de très près.

M. Lehmann: L'enquêteur syndical ou le représentant syndical peut enquêter. Est-ce que, dans votre loi, les représentants des employés peuvent, par exemple, aller mesurer le bruit ou l'éclairage? Nous avons perçu qu'ils n'ont pas le droit de faire des mesures. Encore là, c'est peut-être une mauvaise lecture de la loi, mais c'était notre lecture.

M. Marois: De toute façon, je prends note de la lecture que vous faites du texte de la loi.

M. Lehmann: Cela va; vous savez ce que je veux dire. Oui, c'est vrai, il y a de l'argent donné

aux syndicats. Ce dont nous sommes convaincus c'est qu'il faut qu'il y ait des groupes d'ouvriers rassemblés, syndiqués — comme on dit dans notre société québécoise — syndiqués, rassemblés ensemble, qui vont pouvoir ensemble suivre des cours, s'éduquer et se donner des renseignements sur les dangers et qui pourront ensuite se supporter mutuellement dans leurs revendications.

Dans notre expérience, c'est seulement là où cela a donné des effets. Nous souhaiterions que le gouvernement donne le plus d'argent possible — c'est vrai qu'il en donne une partie — et facilite également par ses lois le droit d'association. Nous pensons vraiment que des non-syndiqués dans un comité paritaire vont vraiment être seuls. Des immigrants ou des gens qui n'ont pas trop d'éducation sont soudainement dans un comité paritaire, n'ont jamais étudié la chose, n'ont pas vraiment trop de ressources, alors que l'employeur en a souvent beaucoup.

Notre expérience a été que lorsqu'il y a des ouvriers regroupés qui s'entraident et se supportent, à ce moment, cela porte fruit. C'est le fruit de notre expérience.

Sur l'arrêt du travail et le pompier, je suis content que vous disiez que les risques qui sont souvent dits inhérents par l'employeur ne seront pas nécessairement considérés comme inhérents. Cela veut donc dire qu'il faut qu'il y ait une discussion, une discussion entre employeurs et employés sur ce qu'on appelle les risques inhérents, parce que notre expérience a été que souvent, au sujet de ce que l'employeur appelle risques inhérents, l'employé dit: Non, ce ne devrait pas être inhérent.

M. Marois: Ou, alors, il faut le baliser de façon différente dans la loi, pour que le texte ne prête pas flanc à quelque interprétation que ce soit, parce que l'interprétation que vous nous soumettez, vous n'êtes pas le premier à la soumettre devant la présente commission parlementaire.

M. Lehmann: Cela va. Concernant, encore une fois, les risques d'un pompier, évidemment, comme je l'ai dit, vous le dites, d'autres l'ont dit l'autre jour lorsque j'étais ici, c'est toujours le pompier qui revient. Il reste que les pompiers ou l'association des syndicats de pompiers devraient pouvoir discuter avec leurs employeurs de ce qu'est un risque inhérent à la tâche, non seulement si les échelles fonctionnent, mais par exemple: Est-ce que c'est un risque inhérent à la tâche d'entrer dans une maison abandonnée, détachée de tous les côtés, où il n'y a pas de danger que le feu aille ailleurs?

Je connais des pompiers qui ont été forcés par leur employeur d'y aller. Alors, cela devrait être discuté. D'après notre lecture de la loi, on ne voit pas qu'une discussion soit prévue, mais plutôt que l'employeur puisse décider de lui-même.

En fin de compte, nous savons que les CLSC sont prévus dans la loi. Nous en sommes très heureux, d'ailleurs. Ils sont prévus comme un de

ceux qui pourront agir dans le domaine de la santé au travail. Nous espérons que l'accent ne sera pas mis uniquement sur le médecin, parce qu'on revient souvent au médecin. C'est notre message.

Le Président (M. Dussault): Je vous remercie, M. Lehmann. Je cède maintenant la parole à Mme la députée de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Merci, M. le Président. Je voudrais remercier le Dr Lehmann et les membres de son équipe de la présentation de ce mémoire à la commission parlementaire qui étudie la santé et la sécurité du travail.

Mon premier commentaire est que je pense que votre mémoire montre un souci que la loi soit vraiment efficace et que vous avez des préoccupations réelles, quant aux retombées véritables de ce projet de loi sur les conditions de travail des employés.

(11 heures)

J'aimerais d'abord vous poser une question concernant le travail de votre CLSC en milieu de travail. Quel est le pourcentage de vos activités au CLSC Centre-Sud qui est consacré justement à la santé et à la sécurité au travail? C'est une première question. J'aime autant que vous me répondiez et on les prendra au fur et à mesure.

M. Lehmann: Moi...

Mme Lavoie-Roux: Je peux y joindre une autre question tout de suite, parce que ça rejoint la première. Vous avez fait beaucoup d'état, dans les exemples que vous avez donnés, du fait que vous vous étiez rendu compte de telles déficiences au plan physique, que le syndicat en avait été alerté et que, finalement, il y avait eu des correctifs apportés. C'est somme toute un travail d'animation et d'examen du milieu. Est-ce que vous avez fait ce travail aussi en contrepartie auprès des travailleurs eux-mêmes quant à leur propre responsabilité vis-à-vis du danger au travail, des précautions à prendre? Je pense que ce travail est à deux volets. Est-ce que le deuxième volet a aussi été une de vos préoccupations?

M. Lehmann: Moi, je travaille à peu près deux jours à deux jours et demi, donc à peu près à demi-temps; l'autre médecin, à peu près deux jours; une infirmière, à peu près trois jours; un organisateur communautaire, à peu près deux jours. Nous avons cinq médecins, dix infirmières. Nous sommes 100 personnes qui travaillons au CLSC. Donc, c'est quand même une petite... Si on prend tout le personnel, c'est juste une petite partie du temps qui est donnée à la santé du travail, pour l'ensemble du CLSC.

Mme Lavoie-Roux: Vous diriez que c'est quoi? Un cinquième? Un sixième?

M. Lehmann: C'est l'équivalent d'un médecin à temps plein...

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Lehmann:... d'une infirmière à demi-temps et d'un organisateur communautaire à demi-temps.

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Lehmann: Maintenant, dans un CLSC où il y a cinq médecins, où il y a des infirmières... Par contre, dans les programmes du CLSC, pour mettre ça en perspective, nous sommes, à ce moment-ci, au programme où il y a le plus d'heures de personnel. C'est le programme qui est le plus important dans le sens de prendre des gens. C'est ça.

Oui, la responsabilité des employés. Nous n'allons pas dire aux employés... J'espère que vous ne pensez pas qu'on va dire aux employés: Écoutez, ne faites rien. Ne vous protégez pas. Ne faites pas attention...

Mme Lavoie-Roux: Non, ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. Lehmann: Mais, partout où l'on va, les employés se font dire continuellement: Faites attention! Ils se font dire, redire et redire: Portez vos protecteurs. Portez vos lunettes. Portez vos casques. Enfin, il y a certains endroits où ils ne se le font pas dire, mais dans la plupart des endroits, ils se le font dire. Ils savent ça déjà.

Apparemment, aux États-Unis, selon les études qui ont été faites au sujet des protecteurs pour les oreilles, il n'y a jamais plus de 25% des employés qui les portent. Il est difficile de croire qu'à travers l'Amérique du Nord, tous les employés se fichent de leur santé au point de ne pas porter de protecteurs. Il doit y avoir d'autres raisons. Lorsqu'on s'assoie avec les ouvriers, ils nous disent: Je ne suis pas capable de porter ça toute la journée — il y en a qui les portent — ça me fait mal, c'est trop chaud. J'ai de l'infection autour de la peau, ici — s'ils portent des coquilles — ou dans les oreilles. Ce n'est pas plaisant, c'est trop fatigant. Enfin, les protecteurs sont souvent tels que ça devient très difficile et très déplaisant pour les ouvriers de les porter. C'est la raison pour laquelle ils ne les portent pas. Cela, en partie, parce qu'ils ne comprennent pas, non plus, le risque souvent... Par exemple, pour les oreilles. Ceux qui semblent porter des protecteurs de façon plus efficace portent certains protecteurs qui ne sont pas tellement difficiles. Certains souliers, par exemple, ne sont pas particulièrement difficiles à porter. Il y a aussi les gens qui doivent porter des protecteurs pour un temps limité, des coquilles lorsqu'ils vont dans une pièce où il y a beaucoup de bruit, pour 20 minutes. Ils sortent, ils enlèvent leurs coquilles, les mettent là, c'est à la porte. À chaque fois qu'ils entrent, ils les mettent. Mais, à ce moment-là, il y a une bonne partie de leur travail qui est faite sans protecteur. Ils ne se sentent pas mal de cette façon. C'est donc pour ça qu'on a mis beaucoup plus d'accent

sur la connaissance, par les ouvriers, des dangers auxquels ils sont exposés, la connaissance des effets sur leur santé et, ensuite, on les encourage à voir ce qu'on peut faire pour diminuer ces dangers à la source. Lorsque les dangers ne peuvent pas être éliminés à la source immédiatement, ou certains dangers pas du tout, là, il y a les appareils protecteurs. Mais à la plupart des ouvriers on dit et redit de se protéger, on leur dit et redit que c'est toujours leur faute s'ils sont malades.

Mme Lavoie-Roux: Le sens de ma question, Dr Lehmann, c'est que je conçois que dans l'industrie les employeurs ont évidemment une grande part de responsabilité, et je pense que la loi va leur imposer des choses. Mais la protection du travailleur se fait aussi à partir du travailleur.

M. Lehmann: Je suis absolument d'accord avec vous.

Mme Lavoie-Roux: Dans votre travail, vous prenez des actions pour faire bouger l'employeur; je pense aussi qu'en contrepartie il faut que l'employé soit prêt aussi à prendre sa part de responsabilité, et vous avez un rôle d'animateur dans ce sens. Ce n'est pas par esprit de contradiction, nécessairement, que les employés ne se soumettent pas, mais souvent c'est par ignorance...

M. Lehmann: Ayant rarement réussi à convaincre les employés de diminuer le bruit à la source, nous sommes dans la situation de toujours aller dire: Étant donné qu'il y a encore du bruit, portez vos protecteurs. On leur montre les protecteurs, j'ai toute une gamme de protecteurs au CLSC, on les amène et on les leur montre. De fait, oui on les encourage à se protéger et donc à être responsables, dans le sens de ne pas faire n'importe quoi, mais pas seulement ça.

Mme Lavoie-Roux: Je suis d'accord avec vous que, dans le cas des travailleurs non syndiqués ou des toutes petites entreprises non syndiquées, cela va être une incitation, ça va donner des outils aux employés pour avoir des moyens de recours, mais je pense que les effets vont être assez limités; là-dessus, je partage votre point de vue.

À la page 6, vous parlez d'une équipe de santé dont le rôle serait de visiter les lieux de travail et d'évaluer les risques, d'organiser des rencontres avec les travailleurs sur toutes les questions relatives à la santé, d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de santé. Par contre, vous vous êtes "déclarés", entre guillemets, un peu contre le rôle des inspecteurs, qui seraient insuffisamment efficaces. Est-ce que vous ne substituez pas, dans le fond, au rôle des inspecteurs un rôle qui est assez semblable, sauf qu'il serait joué par une équipe de santé provenant d'un CLSC ou d'un DSC?

M. Lehmann: Je ne voudrais pas qu'on m'interprète, à savoir qu'il faut éliminer les inspecteurs.

Mme Lavoie-Roux: Non, mais vous avez des réserves.

M. Lehmann: Nous travaillons avec — nous visitons ensemble souvent — et ceux du ministère de l'environnement, et ceux du ministère du Travail. Je dois dire qu'on a toujours eu, jusqu'à maintenant, une collaboration excellente de leur part, on est très heureux du travail qu'on fait avec eux.

Nous pensons qu'il est essentiel, pour comprendre une usine, de la visiter avec une certaine régularité pour que le médecin, l'infirmière, l'équipe puissent comprendre ce à quoi les ouvriers sont exposés.

Deuxièmement, il y a des aspects du travail, par exemple, le bruit, qui, jusqu'à présent, n'ont pas été la priorité... Les inspecteurs du ministère du Travail se sentent moins à l'aise là-dedans, sont peut-être moins experts là-dedans — et ils le disent — que, par exemple, dans l'évaluation des dangers présentés par une machine; est-ce qu'il devrait y avoir une courroie ou quelque chose pour ne pas que l'ouvrier se mette les mains là? Ils sont vraiment experts — ils m'ont impressionné — quant aux machines. Ils regardent une machine et disent: Cela, c'est une machine qui est dangereuse, elle n'est pas protégée de la façon qu'elle devrait l'être, ou quoi que ce soit. Mais, au niveau du bruit, ils sont vraiment moins experts, mais rien ne dit qu'ils ne peuvent pas le devenir. Rien ne dit que ça ne pourrait pas être eux, également, qui donneraient aux ouvriers — pourvu que les ouvriers les reçoivent de quelqu'un — les renseignements sur les dangers auxquels ils sont exposés et les effets de ces dangers sur leur santé. S'ils les reçoivent de quelqu'un, ça pourrait être l'inspecteur.

Ce que nous ne voulons pas que les inspecteurs essaient de faire — ils n'essaient pas, d'ailleurs, ils disent qu'ils ne sont pas capables... Ils vont dans une usine et vérifient les portes, par exemple, juste pour le feu. Cela arrive souvent, les ouvriers se plaignent souvent des dangers du feu; les portes sont souvent barrées, avec beaucoup de boîtes devant, on ne peut pas sortir par les issues de sauvetage. Alors, l'inspecteur vient et dit: Il faudrait que vous ayez des issues de sauvetage qui soient bien ouvertes. Cela s'est fait, pour quelques heures ou quelques jours, mais l'inspecteur ne peut pas revenir toutes les trois heures et révérifier de nouveau. Il faut que ce soient les ouvriers qui disent au patron: Eh! cela n'est pas acceptable. L'inspecteur ne peut pas toujours être là, ce n'est pas possible.

Mme Lavoie-Roux: Je vous remercie, Dr Lehmann.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson.

M. Bellemare: Je n'ai pas beaucoup de questions, c'est au ministre que je voudrais demander: À cause de la déclaration du Dr Lehmann qui dit

que la conception des services de santé exprimés dans le projet de loi revient à démembrer des équipes existantes comme la nôtre...

M. Lehmann: ... un médecin...

M. Bellemare: Un instant, un instant, docteur. Je pose la question au ministre en vertu de l'article sur la formation des comités paritaires. Qu'est-ce qui arrive de cette assertion? C'est vrai que ces gens qui vont être exclus ou démembrés des équipes existantes ne pourront plus s'occuper de santé et de sécurité. S'ils le font, comment peuvent-ils se rejoindre en comité paritaire? Dans les articles 56, 57 et 58, il est question de la formation d'un comité paritaire, et je ne retrouve aucun pouvoir ni aucune obligation d'accepter ces CLSC-là.

M. Marois: Je pense qu'il faut revenir, pour répondre très précisément à votre question, aux articles — on a eu l'occasion d'en parler un petit peu hier soir avec un groupe intervenant — 85, 86 et 87. J'ai eu l'occasion tantôt de mentionner au Dr Lehmann le fait que c'est, si ma mémoire est bonne, l'article 87 — je donne ça sous réserve, j'ai mentionné l'article très précis tantôt — qui permet de mettre à contribution les équipes qui sont là par contrat dans les CLSC. Cela est acquis et ça m'apparaît clair. S'il y avait quelque ambiguïté qu'il faille figoler pour rendre le texte plus clair, je n'ai aucune espèce d'objection à le faire. D'autre part...

M. Bellemare: L'article 86.2 dit: "Le chef du département de santé communautaire peut toutefois accepter que les services soient fournis dans un cabinet privé lorsque cela s'avère nécessaire à cause de la non-disponibilité des autres locaux."

M. Marois: Premièrement, en ce qui concerne les CLSC, voilà l'élément de réponse. Si ma mémoire est bonne, c'est l'article 87; je donne l'article sous réserve, j'ai cité tantôt le numéro très précis. Je pense que le Dr Lehmann confirmait ce que j'avais avancé.

Deuxièmement, l'exemple que l'on donnait hier soir c'était celui des régions éloignées où il y a absence de lieux possibles que ce soit dans le secteur public. Il n'y a pas de raison de ne pas mettre à contribution et de ne pas ouvrir la porte sur le secteur privé quant aux lieux physiques de dispensation ou de points d'ancrage de dispensation de services de santé, mais au sens, encore une fois, large. Pas uniquement les médecins.

Troisièmement, on l'a évoqué en particulier avec les optométristes, aussi bien l'Ordre professionnel que l'association. À l'article 85, il va falloir apporter un amendement — l'article est trop resserré — pour faire en sorte de modifier un bout de l'article, et c'est probablement vrai aussi à l'article 84, il faudra voir, pour faire en sorte que ce ne soit pas uniquement le cas des médecins, mais de l'ensemble des professionnels de la santé qui sont déjà à 97% rémunérés par la Régie de

l'assurance-maladie du Québec. Donc, ce ne sont pas les lieux physiques, c'est le monde, les ressources humaines, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, dans la mesure où il y a des compétences qui doivent être mises à contribution. C'est cet article-là qui ouvre la porte à la mise à contribution de ces gens-là.

M. Bellemare: Je voudrais simplement savoir du ministre ou du Dr Lehmann, que je remercie pour son courageux mémoire, si l'équipe de santé au travail du CLSC du Centre-Sud va pouvoir, là où il existe un comité paritaire, là où il existe des syndicats, là où il existe un patron, être membre du comité paritaire quand même?

M. Marois: Membre comme tel, je pense qu'à la base de la composition des comités paritaires les articles du projet de loi sont formels. Il doit y avoir un médecin responsable qui doit mettre à contribution les équipes pluri ou multidisciplinaires, d'ailleurs pas seulement des professionnels de la santé, on l'a évoqué au cours de nos débats et avec beaucoup de justesse, on nous a demandé de faire des ajustements du texte pour prévoir les hygiénistes industriels, les ingénieurs, les techniciens, enfin l'ensemble de la batterie des ressources humaines, techniques, professionnelles susceptibles d'aider à résoudre le problème puisse être mis à contribution.
(11 h 15)

Dans le cas du CLSC, c'est bien l'article 87, comme je le mentionnais tantôt, qui permet, sur la base d'entente entre le département de santé communautaire et le CLSC, de les mettre à contribution. Pour ceux qui font déjà un travail, il y a le CLSC Centre-Sud qui a fait état ce matin du travail qu'on y fait. Il y en a d'autres d'ailleurs. On a évoqué des exemples en cours de route de nos travaux depuis le début de la commission parlementaire.

M. Bellemare: C'est-à-dire qu'ils pourront continuer à faire ce qu'ils font là...

M. Marois: Oui.

M. Bellemare: ... et suggérer peut-être au comité paritaire des amendements ou des corrections à apporter dans certaines usines. C'est tout ce que j'ai.

M. Marois: C'est exact.

Le Président (M. Dussault): Je remercie le Dr Lehmann au nom de la commission pour sa participation aux travaux de cette commission.

J'invite maintenant le représentant de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec à se présenter devant la commission. Pendant que cela se fera, je voudrais faire remarquer à la commission qu'étant donné la nomination de M. le député Vaillancourt, de Jonquière, au poste de vice-président de l'Assemblée nationale, son nom a été retiré de la liste des participants à cette commission, mais que la tradition a fait que le par-

ti ministériel avait droit à une personne supplémentaire aux travaux de cette commission.

On m'a demandé de demander à la commission s'il était possible de faire ajouter à la liste, ce matin, M. le député de Brassard, du comté de Lac-Saint-Jean?

M. Pagé: C'est parce qu'il y a égalité dans le moment ou quoi?

Le Président (M. Dussault): Non.

M. Pagé: Vous avez peur de vous faire battre? Il n'y a pas de vote aujourd'hui.

M. Marois: Cela a l'air de vous obséder, cette question d'être battu, d'être battu.

M. Pagé: Non.

M. Marois: Je peux comprendre cela.

Le Président (M. Dussault): Si vous permettez, je ne voudrais pas ouvrir un débat.

M. Pagé: Convaincus que nous sommes qu'on va continuer à vous battre dans les partielles, il serait explicable que vous craigniez de vous faire battre ici autour de la table.

Mme Lavoie-Roux:... arrivé pour les lois 24 et 25.

M. Pagé: Bien oui, en plus.
Pas de problème quant à nous, de toute façon, il n'y a rien...

M. Bellemare: Ne vous chicanez pas, cela va arriver assez vite.

Le Président (M. Dussault): M. le député Brassard, du comté de Lac-Saint-Jean, sera donc ajouté à la liste des membres de cette commission pour le parti ministériel.

Ceci dit, je demande au porte-parole du groupe de s'identifier et de nous présenter ses collègues.

Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec

M. Thibeault (Raymond): M. le Président, M. le ministre, Madame, Messieurs les députés, mon nom est Raymond Thibeault du groupe Normick Perron, membre de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et président de la délégation qui vient présenter le mémoire. J'aimerais vous présenter les membres d'un comité qui existe au sein de l'association, qui a pour tâche d'étudier et de présenter au conseil d'administration de l'association le point de vue de l'industrie en ce qui regarde les relations de travail au cours de l'exercice du mandat de l'association. Ces membres sont deux permanents de l'Association: M. Claude Saillant, à ma droite, et M. Pierre Samson, qui sont directeur et directeur adjoint au ser-

vice des relations industrielles de l'Association des manufacturiers de bois de sciage. Il y a également des membres répartis à travers la province, dont M. Normand Laberge, de Laberge et Laberge, de Saint-Félicien, Lac-Saint-Jean, à l'extrême-droite, M. Yvon Savard, de Adélarde Moisan Limitée, de Saint-Raymond de Portneuf, et M. Jean-Yves Gonthier, du groupe Forex Inc., de Val-D'Or.

M. Roger Robitaille, de la ville de Dégelis, dans le Bas-du-Fleuve, n'a malheureusement pu se présenter. Il est également membre de cette commission.

Nous avons...

Le Président (M. Dussault): Si vous permettez, M. Girard...

M. Thibeault: M. Thibeault, moi.

Le Président (M. Dussault):... M. Thibeault, je m'excuse, de toute évidence, il ne sera pas possible, si vous en faites la lecture, de présenter votre mémoire en vingt minutes. Je vous demande de nous le résumer, dans la mesure du possible, et si vous en faites la demande, votre mémoire pourra paraître en entier au journal des Débats.

M. Thibeault: M. le Président, c'était notre intention de nous en tenir à la convention de ce matin, à vingt minutes de présentation, en vous donnant un résumé, soit un préambule, une introduction et une conclusion seulement.

Nous demandons que l'original soit transcrit intégralement au journal des Débats et nous allons immédiatement procéder à ces commentaires.

Le Président (M. Dussault): Ce sera fait et vous pouvez procéder. (Voir annexe A)

M. Thibeault: Nous sommes convaincus que la commission prendra sûrement connaissance si ce n'est déjà fait, de toutes nos remarques, à chacun des articles.

L'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec désire souligner sa profonde reconnaissance aux membres qui composent cette commission parlementaire pour lui permettre de présenter son point de vue, ainsi que ses recommandations sur le projet de loi no 17, intitulé Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Fondée en 1953, l'association regroupe actuellement 148 membres exploitant 160 usines et représentant plus de 85% de la production de bois de sciage au Québec. Longtemps artisanale, l'industrie québécoise du sciage a connu, vers la fin des années soixante, une évolution technologique qui la situe aujourd'hui à la fine pointe de la technologie.

Une étude, réalisée en 1975 par le ministère fédéral de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration, la considérait, dans le monde entier, parmi celles qui s'étaient le plus transformées pour suivre l'évolution.

Cette évolution technologique s'est accompa-

gnée d'une évolution tout aussi importante au niveau de la gestion des entreprises. Ce phénomène s'est traduit par la diminution du nombre d'usines de sciage. Ainsi, en 1950, l'on retrouvait plus de 2000 entreprises de sciage au Québec; maintenant, ce nombre se situe à près de 500, dont 175 sont dites "commerciales", alors que les autres sont dites "de service", puisqu'elles n'ont pas le privilège d'acheter de billots ou de vendre du bois de construction.

L'effet global de ces phénomènes technologiques et de gestion se traduit par un secteur économique qui n'a plus un caractère artisanal et familial, mais plutôt industriel et commercial.

Faisant référence à l'année 1978, la production des usines de sciage a atteint le chiffre de 3 200 000 000 p.m.p. de bois de sciage et de 3 500 000 tonnes anhydres de copeaux. Il faut mentionner que cette production considérable représente 85% du volume total de production et est concentrée dans 44 usines dans la province. Ces chiffres sont révélateurs de l'ampleur des installations, mais également de la complexité des problèmes que rencontrent les administrateurs, que ce soit dans le domaine des opérations forestière, de la production en usine, des relations patronales-ouvrières, de la mise en marché, etc.

Les membres de l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec emploient actuellement près de 25 000 salariés dans leurs opérations forestières et leurs usines et versent des salaires atteignant plus de \$268 350 000 annuellement. Depuis l'avènement de divers changements technologiques dans nos entreprises, la fréquence d'accidents a considérablement baissé depuis les dernières années. Nous avons d'ailleurs un tableau qui donne les chiffres concernés.

Il n'en reste pas moins qu'actuellement la contribution des industriels de sciage à la Commission des accidents du travail représente un montant annuel de plus de \$16 543 961. Nous avons également un tableau qui illustre ces chiffres.

De plus, nous nous devons de souligner que le taux de syndicalisation dans l'industrie du sciage, pour les membres de l'association, est de 85% et plus pour les usines dites commerciales.

L'industrie québécoise du sciage se voit actuellement confrontée avec de nouvelles lois dans le domaine du travail, à savoir la loi 45, appelée communément le Code du travail, la Loi sur les normes du travail, loi 126, ainsi que celle qui fait l'objet aujourd'hui de nos recommandations, soit le projet de loi no 17.

L'association s'inquiète du niveau compétitif et de la stabilité de l'industrie du sciage face à cet éventail complexe de lois en milieu de travail qui lui sont imposées. Nous souhaitons que le législateur prenne en considération le caractère particulier de l'industrie du sciage au niveau de la technologie disponible par rapport aux exigences qui sont édictées à l'intérieur du projet de loi sur la santé et la sécurité au travail et qu'il collabore, ainsi que les officiers de la commission, à une intégration de la loi en milieu industriel sur une

base graduelle plutôt qu'à une imposition massive de celle-ci.

M. le Président, madame et messieurs les membres de la commission parlementaire du travail et de la main-d'oeuvre, l'Association des manufacturiers de bois de sciage vous présente ses commentaires relativement au projet de loi.

L'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec reconnaît que des principes et objectifs de ce projet de loi sont souhaitables et recommandables pour garantir la santé et la sécurité des salariés de ses membres. Ainsi,

1. l'association est d'avis qu'il est essentiel, à ce stade-ci de notre évolution industrielle, de freiner les causes d'accidents du travail et de maladies industrielles;

2. nous sommes satisfaits que, dans ce projet de loi, le législateur établisse des règles à suivre pour les parties impliquées;

3. l'association est d'accord que des conditions de travail qui respectent la santé et la sécurité des travailleurs soient de rigueur dans nos usines;

4. en principe, l'association est d'accord avec la mise en place des comités de santé et de sécurité et croit au bien-fondé d'un tel mécanisme pour fins préventives et curatives;

5. nous sommes également d'accord avec le fait que des inspecteurs compétents soient chargés de faire respecter les lois;

6. de même, nous endossons l'objectif et le principe qui veulent que les salariés soient protégés par le Code du travail du Québec.

Suite à une allocution du premier ministre du Québec, en date du 8 mars 1977, qui laissait entendre que le gouvernement ne croyait pas en une économie qui ferait passer la machine avant l'homme, l'association ne peut que réaffirmer sa crainte face à la politique gouvernementale qui se voudrait intransigeante et injustement trop rigide à l'égard de l'entreprise privée.

Il est évident, de par cette future loi, que les industriels du sciage du Québec seront fortement pénalisés dû au fait que la technologie la plus moderne actuellement disponible en termes de machinerie ne répond pas, sauf à quelques exceptions près, aux limites permmissibles, au niveau du bruit, de la sécurité et de l'hygiène, aux normes édictées dans le projet de loi.

Les industriels du sciage se sont toujours gardés à la fine pointe de la technologie, ce qui a entraîné des investissements considérables — nous avons également un tableau — et ceci dans le but de protéger la vie et la santé des employés. Mais nous tenons à faire remarquer à cette commission que certaines variables, telles que le froid, le chaud, le bruit et le risque, sont partie intégrante de la vie courante à l'intérieur d'une usine de sciage ou de rabotage, et que vouloir tenter de pénaliser les employeurs pour des éléments dont ils n'ont pas le contrôle porterait inévitablement à la cessation des opérations de nos moulins de sciage à moyen ou long terme.

L'association tient par ailleurs à souligner que les industriels du sciage ont toujours collaboré avec les organismes mis en place par le gouver-

nement. Ici, on entend les inspecteurs du ministère du Travail qui nous visitent régulièrement et également les inspecteurs d'une association de sécurité dont la majorité des membres, ici présents, du comité de l'association sont également membres du conseil d'administration de l'Association des industriels forestiers du Québec sur la sécurité qui donne des cours à nos contremaîtres, nos surveillants. Par conséquent, les résultats qui découlent de ces efforts concertés devraient à notre avis être retenus à l'intérieur de la version finale de la loi pour ne pas exiger des déboursés aux employeurs qui, en réalité, ne mèneront qu'à des résultats qui pourraient être jugés insatisfaisants par les administrateurs de cette loi.

L'association constate avec regret et inquiétude dans ce projet de loi que ses recommandations préliminaires sur le livre blanc n'ont pas été retenues.

La lecture du chapitre XII nous permet de constater qu'il y aura plusieurs règlements qui seront édictés suite à l'adoption de cette loi. L'association déplore le fait que pour les industries du sciage il s'agit là de pouvoirs discrétionnaires qui visent à faire assumer tous les coûts et implications de cette loi aux employeurs en leur enlevant les responsabilités correspondantes.

Suite à ce commentaire, nous recommandons à cette commission que tous les règlements qui doivent être édictés ultérieurement le soient après consultation avec l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec et que, suite à cela, lesdits règlements soient entérinés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur approbation de l'Assemblée nationale.

L'association ose croire que cette requête fondamentale de son mémoire sera retenue par le gouvernement et qu'elle pourra compter sur l'engagement gouvernemental pour la consulter préalablement quand se fera l'élaboration des lois et règlements touchant son secteur industriel.

Ici, nous avons un résumé de ces recommandations qui est très court. Si vous permettez, je vais le lire, M. le Président.

Premièrement, la loi proposée confère des pouvoirs très étendus à la future commission de la santé et de la sécurité du travail, ce qui, à notre avis, entraînera une ingérence indue de l'État dans la vie économique des industries de sciage du Québec.

Deuxièmement, le fardeau économique des employeurs face à la version originale de cette loi est nettement augmenté, bien que le législateur laisse toute question d'ordre économique et d'implication financière en veilleuse, en attente de règlements qui suivront la loi et/ou en vertu du texte de loi tel que rédigé, les employeurs ne pourront faire aucune représentativité que ce soit.

Troisièmement, une autre conséquence économique de cette loi sera l'addition de ressources humaines qui viendront s'ajouter et rendront plus complexe l'administration de la santé et de la sécurité au travail.

Quatrièmement, le projet de loi no 17, à notre avis, en est un de mesures sociales. Nous nous interrogeons à savoir pourquoi les employeurs

doivent être les seuls à supporter la charge économique d'une loi sociale. Nous croyons que la responsabilité financière et administrative d'une loi à caractère social doit être portée par la population au complet.

Cinquièmement, il en va de même pour les congés de maternité. Nous suggérons que ceux-ci, à cause de leur caractère social, soient financés à même le Fonds consolidé de la province et que, par conséquent, les employeurs n'aient pas à défrayer entièrement les coûts rattachés à cette disposition.

Sixièmement, nous nous opposons au caractère décisionnel que l'on veut conférer aux comités paritaires, car ils n'ont pas la compétence ni les connaissances administratives adéquates pour trancher des questions litigieuses d'ordre socio-économique.

(11 h 30)

Septièmement, les répercussions les plus néfastes de cette loi se feront sentir dans tout notre secteur industriel et plus spécifiquement dans les entreprises de 150 employés et moins où les ressources humaines et financières sont le moins bien incorporées à la gestion administrative.

Nous constatons également que tous les recours sont possibles pour le salarié et l'union accréditée face à l'employeur, mais que celui-ci, nonobstant les autres procédures légales possibles en vertu de cette loi, n'a pas de recours dans les cas de préjudices moraux et financiers à son égard. Nous insistons pour qu'à des droits correspondant des responsabilités autant sociales que financières de la part des salariés à l'égard des employeurs.

L'association demande à la commission, étant donné que tout ce qui est d'ordre légal et financier sera édicté par des règlements, d'être entendue et consultée sur ces mêmes règlements pour éviter que ne soient imposées aux industriels du sciage des charges financières et législatives qui dépasseraient des normes acceptables à la viabilité de l'entreprise québécoise du sciage.

Cette loi donne trop de place à une interprétation forcément subjective de la part des fonctionnaires qui en feront l'application. Conséquemment, elle perpétue une tradition que l'on continue d'ancrer dans un mécanisme administratif fort complexe et mal adapté à l'entreprise privée et qui lui cause un sérieux préjudice financier.

L'association demande que l'employeur ait droit de recours contre les officiers et travailleurs qui ont erré dans leurs responsabilités et ceci, au même titre que ceux-ci peuvent recourir contre l'employeur.

Finalement, en douzième lieu, on veut que les normes qui visent à l'application de la loi soient simplifiées le plus possible pour amoindrir le fardeau administratif et de la duplication que les employeurs auront à subir.

En conclusion, M. le Président, l'association considère, à la lecture du texte de loi qui est présenté, que les industriels du sciage du Québec seront, sans l'ombre d'un doute, parmi les secteurs industriels les plus pénalisés à la suite de l'application de cette loi dans sa forme originale.

Certes, l'association est consciente des problèmes inhérents aux fonctions dans l'industrie du sciage, tels le bruit, le climat et les intempéries. Les recommandations qu'elle soulève dans ce mémoire se veulent une attitude positive et réaliste devant un projet de loi qui rejoint les préoccupations quotidiennes de tout employeur.

L'AMBSQ juge que l'adoption de ce projet de loi, sans apporter de modifications, entraînera pour la majorité de ses membres des déboursés très importants sans qu'ils puissent, pour autant, être assurés que leurs droits de gérance ne seront pas diminués lorsque des règlements précis viendront compléter cette loi.

L'association se fait forte de l'appui de tous ses membres en ce qui concerne les recommandations qu'elle soumet à cette commission. Ceux-ci endossent également la requête au législateur pour que l'association ait la possibilité de se faire entendre sur les divers règlements qui pourront être édictés suite à l'adoption de cette loi.

Messieurs et madame les membres de cette commission parlementaire, l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec souhaite qu'à la lumière du texte que nous venons de parcourir ses recommandations soient retenues lors de la rédaction finale de la loi, dans le but d'apporter les redressements significatifs qui permettraient à l'industrie du sciage de demeurer concurrentielle, tout en se dotant de la technologie adaptée à ses besoins et au bien-être de ses employés.

Il y a peut-être juste un point sur lequel nous aimerions ouvrir une parenthèse à l'intérieur de nos recommandations; c'est le droit de refuser de travailler. J'aurais juste un petit texte de peut-être une minute ou une minute et demie. L'association considère comme juste et indispensable que le travailleur jouisse du privilège de cesser de travailler lorsqu'il y a un danger imminent où sa sécurité et sa vie sont menacées.

Par ailleurs, nous voudrions que la définition de motif raisonnable soit explicitée clairement pour éviter qu'il n'y ait abus et surtout éviter l'éventualité de recours en vertu de l'intégrité physique qui, comme il a déjà été souligné, nous apparaît comme étant mal définie et, par conséquent inapplicable.

De plus, nous voudrions aussi traiter du refus collectif. L'association rappelle également que le ministre Marois, lors de la parution du livre blanc qui précédait ce projet de loi, avait donné son accord sur le principe de retirer le refus collectif du projet de loi. Par contre, on constate que ce texte existe quand même dans le projet qui a été soumis à l'Assemblée nationale. L'AMBSQ est d'avis que le refus collectif qui pourrait être pratiqué représente également un danger pour l'entreprise.

Ainsi, par exemple, la chaleur, le froid et le bruit sont des conditions inhérentes aux fonctions d'une entreprise de sciage. Nous ne voudrions pas que, par des mouvements de concertation, les industriels soient dans l'obligation d'attendre des développements et interprétations des officiers gouvernementaux pour pouvoir continuer la production.

Voici, M. le Président, nos commentaires. Nous sommes convaincus que la commission prendra bonne note de nos recommandations et que nous pourrions continuer à être l'industrie du sciage autochtone du Québec à être à l'avant-garde.

Le Président (M. Dussault): Je vous remercie, M. Thibeault.

M. le ministre.

M. Marois: M. le Président, je voudrais remercier l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec de son mémoire. Toujours en m'en tenant à la discipline de temps qu'on s'est imposée, je dirai que c'est un mémoire qui contient beaucoup de recommandations. C'est un mémoire aussi qui, tout au long, dans toutes ses recommandations, pour l'essentiel — sauf un certain nombre qui portent sur des points extrêmement précis; il faudrait peut-être voir s'il n'y aurait pas lieu d'éclaircir la loi là où c'est ambigu, et je suis bien prêt à le regarder — demeure accroché, comme on dit dans le jargon d'avocats, à une espèce d'économie générale des choses, à une certaine conception des choses ou à une certaine philosophie des choses.

Je ne suis pas certain que toutes et chacune de vos recommandations se retrouveront — moi, j'aime à être très franc — dans la loi finale. Vous reconnaissez les principes et l'objectif de la loi. Vous dites qu'ils sont souhaitables, ils sont recommandables. Bien! Partant de là, vous nous formulez toute une série de suggestions, de recommandations.

Vous nous dites notamment... Ce sera mon premier point. J'en ai, très rapidement, cinq, M. le Président, pour l'instant, comme point de départ. Je vais essayer de m'accrocher à quelques morceaux. Le reste sera examiné au mérite, bien sûr.

Vous dites que le législateur ne doit pas être trop rigide, que la technologie n'est pas toujours disponible pour répondre à toutes les normes, à toutes les situations. Vous dites: Vous allez nous ruiner, je pense, si ça devait être appliqué. Je pense que ce n'est pas l'intention ni du gouvernement, ni des législateurs, ni même des hommes et des femmes qui sont au travail. Je tiens à le redire. Je l'ai souvent dit. Il y a quelques "flyés" dans notre société — Dieu merci, c'est marginal — aux extrêmes, qu'ils soient de gauche — je pèse mes mots — ou de droite. Mais, Dieu merci, je ne pense pas que ce soit l'état de la majorité et de la perception... Je ne pense pas que qui que ce soit veuille foutre les entreprises en l'air au Québec et, d'ailleurs, on n'est pas les premiers. Je pense que vous connaissez les lois ontariennes, le Code canadien du travail; vous connaissez la Saskatchewan, vous connaissez B.C., vous connaissez les États-Unis, vous connaissez les États américains qui se sont donné des lois-cadres. Vous connaissez les pays européens qui se sont donné des lois-cadres. En d'autres termes, on n'est pas les premiers. On n'invente pas les boutons à quatre trous.

Il s'agit quand même de faire en sorte que la réforme colle à une réalité qui est la nôtre et qui n'est pas celle des autres, une réalité sociale et économique qui a ses particularismes et ses particularités. Donc, c'est vrai, il faut être conscient qu'il y a des limites dans l'état actuel de la science et de la technologie. C'est pour ça que le projet de loi prévoit notamment un effort — c'est l'article 129, paragraphe 11, en particulier — beaucoup plus substantiel qu'il faut faire au Québec comme société dans le domaine de la recherche; tout le monde sera d'accord là-dessus.

C'est pour ça aussi qu'on parle, bien sûr, d'un bon nombre de cas où il faudra encore — même si c'est un palliatif, parce qu'on n'a pas les solutions technologiques à ces problèmes — le port d'équipements individuels. Mais le port d'équipements individuels, dans bon nombre de cas, ne devra jamais nous donner bonne conscience dans le genre "j'ai fait ma job", nous évitant de régler les problèmes à la source, quand on est capable de les régler. On sait que, dans certains cas, on serait capable, si on se donnait la peine de le faire, et on ne l'a pas fait.

Vous savez, il y a des raisons quand un gouvernement, à la demande des citoyens — parce qu'après tout on est là pour ça, en tenant compte de l'ensemble de la réalité — est obligé d'en arriver à se donner une loi-cadre dans ce genre-là. Bien sûr, il y a des choses qui ont été faites et il faut être honnête et les admettre. Il y a des efforts qui ont été faits. Il y a des entreprises qui ont fait des choses remarquables, mais il y en a qui auraient peut-être dû regarder plus vite et comprendre plus vite, on ne serait peut-être pas dans la situation dans laquelle on est aujourd'hui.

Quant aux pouvoirs de réglementation qui sont discrétionnaires et qui entraînent des coûts pour les membres, qui enlèvent des responsabilités, et le reste, je vous rappelle quand même qu'on ne peut pas avoir le gâteau et le manger en même temps. Je me souviens d'une des demandes du monde patronal et du monde syndical au premier grand sommet socio-économique, et le gouvernement a dit: D'accord, on va le faire dans ce sens. On nous demandait d'être associé à l'élaboration même des normes et des règlements. C'est pour cela qu'il est prévu que les associations sectorielles pourront faire des recommandations, faire des projets de normes et de règlements, que la commission, dont le conseil d'administration sera paritaire, où siègeront les représentants des employeurs, les représentants des travailleurs, pourra proposer des normes et des règlements.

J'imagine bien que les représentants patronaux qui siègent et qui vont siéger à ces divers niveaux, quand vont arriver des projets de normes ou de règlements, vont les regarder de très près, se préoccupant des retombées et des implications quant aux coûts et ce qu'on appelle — je ne sais pas si c'est français — la faisabilité. Ils vont examiner dans quel délai c'est possible d'y arriver, à la lumière des ressources et des connaissances technologiques qui sont disponibles, sans compter les divers programmes — on le mentionnait

dans le livre blanc — qui sont là, qu'ils soient fédéraux, qu'ils soient provinciaux — jusqu'à nouvel ordre, ils sont là tous les deux — de soutien dans le sens d'une modernisation des entreprises. Cela, c'est mon premier point.

Le deuxième point que je voulais aborder concerne le cas de la femme enceinte. Je veux partir de là parce que, dans un certain sens, vous l'illustrez autour de cela pour nous dire: Cela, c'est une mesure sociale; pourquoi est-ce que ce serait nous, les employeurs, qui serions pris pour payer cela? Et le reste. Dans le cas du retrait préventif en ce qui concerne la femme enceinte, on a eu l'occasion de redire et de réexpliquer ceci, pour éviter qu'une entreprise soit pénalisée quant à ses taux de cotisation. Dans le cas où une femme enceinte devrait être sortie préventivement d'une entreprise, parce que ce n'est pas possible de la muter, ce serait pris à même ce qu'on appelle le fonds général, pour éviter que ça ait une retombée sur le taux de cotisation direct de cette entreprise. L'évaluation qu'on fait présentement... Ni vous ni moi sommes capables de dire combien il y aura de grossesses de femmes au travail dans une année et surtout, deuxièmement, accrochées à des conditions susceptibles de présenter un danger, à cause de l'état de grossesse, pour la femme enceinte ou pour l'enfant à naître.

Les évaluations les plus serrées qu'il nous a été possible de faire, on situe cela entre \$1 000 000 et \$2 000 000, sur une marge générale qui est rendue à quelque chose comme \$500 000 000, actuellement, de contributions à la CAT.

Deuxièmement, on ne peut pas, je crois, affirmer que c'est indépendant du milieu même de travail puisque c'est accroché précisément au milieu même de travail. L'idée est, encore une fois, de corriger à la source et d'éviter d'être pris dans des situations où des dégâts seraient causés à un être humain, que ce soit une femme enceinte ou un enfant à naître, un fœtus, avec les cas de malformation qui peuvent s'ensuivre. Cela, ça coûte drôlement plus cher à l'ensemble de la société et à l'entreprise en question que d'essayer de prévenir à la source pour corriger les problèmes quand ils peuvent se présenter.

Quand vous dites tous les coûts à l'entreprise, je suis obligé de vous corriger. Le livre blanc est formel, je pense que le projet de loi le dit aussi, tout l'inspectorat va rester à la charge du gouvernement, et l'inspectorat, ce n'est pas un détail, on l'a dit, il faut l'augmenter, il faut le multiplier. Vous allez même jusqu'à me demander de faire en sorte que les inspecteurs interviennent dans les deux heures. Ce sont des coûts, cela, c'est l'État qui va les assumer. Également, tous les coûts qui vont être défrayés par l'assurance-maladie du Québec, que je sache, ça provient de l'ensemble des fonds publics.

Je pense qu'il y a une bonne partie des coûts qui vont relever de la collectivité. J'ai même dit qu'on était prêt à regarder à nouveau une hypothèse qui était formulée dans le livre blanc, visant à faire en sorte d'apporter un soutien financier à même les fonds publics pour des fins de forma-

tion, d'information et le reste, qui seraient, le cas échéant, si c'était retenu, des coûts additionnels.

Evidemment, l'assainissement du milieu de travail, ça fait partie des coûts de production, au même titre que les ressources humaines, l'équipement, les meubles, la machinerie et le reste. Il ne faut pas se leurrer, c'est évident, aussi, que ces coûts se répercutent sur le prix des biens de consommation et des citoyens en général. (11 h 45)

En d'autres termes, je pense qu'il faut le regarder aussi avec l'ensemble des éléments qui sont impliqués. Il y a aussi le fait, vous allez l'admettre avec moi, qu'actuellement vous assumez l'essentiel — c'est vous, les entreprises, qui assumez l'essentiel — des coûts économiques directs et indirects. Mes chiffres sont conservateurs et personne ne les a contestés. Et je sais très bien pourquoi on ne peut pas les contester. Parce que, d'abord, ils sont exacts, et, deuxièmement, qu'ils sont conservateurs. C'est plus de \$2 500 000 000 pour l'année 1978, alors que lors de sa parution, sur la base des chiffres qui étaient dans le livre blanc, on en était à \$1 900 000 000. Cela ne diminue pas, ça s'accroît.

Une société, un milieu industriel, économique qui a les moyens de se payer ça, sans compter qu'il y a là-dedans des conséquences qui sont du domaine de l'irréparable... Il y a des dégâts causés à un humain, je n'y peux rien, c'est irréparable. On aura beau se donner les meilleurs systèmes possible et imaginables, quand il y a 200 hommes et femmes au travail qui décèdent en une année, je regrette, je suis obligé de dire que s'il y en avait 20, ce serait 20 de trop; 20 de trop, dans le sens qu'il faudrait continuer à s'en préoccuper et en faire comme une espèce d'obsession pour le corriger. Sans ça on est une économie qui fait passer les machines avant les hommes. Je ne sais pas où ça s'en va, mais je sais que ça s'en va quelque part et ça y va vite. J'allais dire ça y va drôlement vite.

Il y a des entreprises qui ont très bien compris ça. Des entreprises qui ont fait un effort colossal pour commencer à déplacer une partie des coûts économiques directs et indirects pour faire en sorte de les faire porter pour corriger à la source, parce que tout ça a un effet sur l'ensemble du fonctionnement de l'entreprise. La productivité dont on parle tant, ce n'est pas une abstraction, ce n'est pas des nuages. Quand tu es plus heureux dans l'état de ton environnement de travail, des conditions dans lesquelles tu travailles, c'est évident aussi que ton rendement au travail est meilleur. C'est un enchaînement. Il y a des témoignages. Je vous inviterais — il va être déposé en commission aujourd'hui — à lire le mémoire de la compagnie Du Pont, pour ne pas mentionner de nom. Du Pont, ce n'est pas une bricole, c'est Du Pont de Nemours, from North America. Je vous rappelle qu'en passant ils ont trouvé ça suffisamment rentable, que si ma mémoire est bonne... Le fameux programme des Oscars qui sont remis chaque année, qui paraît à la télévision américaine, vous vous souvenez qui finançait une partie des commerciaux de l'émission; C'était Du Pont.

Et quel était le contenu des messages: Santé et sécurité. Eux avaient découvert que c'était rentable sur le plan non seulement économique, mais sur le plan humain.

Et puis on n'est plus au XIXe siècle. On décide que c'est vrai qu'on est d'accord avec l'approche et les objectifs et c'est normal que ceux et celles qui sont les premiers concernés — après tout on parle des hommes et des femmes au travail — on leur reconnaisse un droit d'être impliqués et de participer. On a essayé le contraire, on a essayé une approche qui les excluait par le passé, sauf des expériences très précises qui ont été menées au Québec et prouvent qu'une approche qui les implique est valable, à condition de leur reconnaître les pouvoirs en conséquence et les droits en conséquence. Sinon... Vous avez entendu des témoignages de groupes qui les représentent.

Bon, sur un point, vous demandez que les inspecteurs... Vous dites: Promettez-nous qu'ils vont intervenir dans les deux heures plutôt que six heures. Déjà, six heures, ce serait un changement colossal et je commence à mesurer ce que ça implique comme réorganisation des services d'inspection, la régionalisation, pour assurer une présence, et ce que cela implique en ressources. Là, vous faites allusion à l'Ontario. L'Ontario n'a pas écrit deux heures dans sa loi. C'est une promesse de l'Ontario que les inspecteurs vont intervenir dans les deux heures. Nous, on ne le promet pas, on met six heures dans la loi. On y a pensé très sérieusement. Cependant, dans les grands centres urbains, c'est évident que cela pourrait se faire beaucoup plus rapidement que dans six heures. Avec six heures, on veut être responsable, ne pas dire n'importe quoi et ne pas écrire n'importe quoi. Il faut aussi penser aux régions éloignées, le déplacement n'est pas aussi facile.

Il y a un point où j'avoue que j'apprécierai avoir vos commentaires; d'abord, vous me faites dire dans le mémoire que le ministre avait donné son accord sur le non au refus collectif. On a entendu un autre groupe qui, presque bobine à l'appui, disait que j'avais donné un accord sur le refus collectif. J'avais demandé, d'ailleurs, de sortir la bobine du deuxième colloque où j'étais allé. Je ne sais pas de quoi vous parlez, l'expression "refus collectif" est tellement employée à toutes sortes de sauces qu'elle est devenue terriblement ambiguë.

Si vous parlez du refus collectif à la suédoise, c'est-à-dire amorcé par le représentant syndical, je vous demanderais de m'indiquer dans le projet de loi où vous trouvez ça. Si, par refus collectif, vous voulez dire non seulement un homme, une femme au travail, mais plusieurs hommes et femmes au travail qui vivent en même temps le même problème dans un département, oui. Je pense à une raffinerie à Montréal où il s'est produit un problème très récemment pour trois travailleurs, dans un département clos et fermé, intoxiqués au monoxyde de carbone. Qu'ils puissent exercer leurs droits en même temps et que ce soit considéré, si c'est rattaché au même événement, comme un seul et même événement et traité comme tel, qu'ils aient

droit à l'accompagnement d'un représentant, si c'est ça qu'on appelle refus collectif, oui. En ce sens, oui, c'est exact, c'est dans le projet de loi.

Je n'ai jamais dit que cette approche, bien au contraire, je l'excluais.

Voilà, M. le Président, mes commentaires-questions, pour l'instant.

Le Président (M. Dussault): M. Thibeault.

M. Thibeault: Évidemment, je pense bien que nous avons exprimé dans notre mémoire certaines réticences vis-à-vis de certaines philosophies, de la façon d'appliquer les articles. Je pense que c'est plutôt là que ça se situe parce que, concernant la loi de protection de la santé et de la sécurité, je pense qu'on l'a dit, on est d'accord sur le fond; c'est la façon de l'appliquer à travers des associations ou les pouvoirs donnés aux associations syndicales, etc. On craint que, dans certains cas, les associations profitent pour faire de la négociation, corriger ou modifier les conventions collectives de travail, etc.

C'est là-dessus qu'on croit que c'est assez large pour certains articles. Nous indiquons nos craintes dans les différents articles concernés.

Maintenant, quand on parle de lois sociales, vis-à-vis du statut de la femme enceinte, évidemment, on est tous d'accord; je pense que personne ne pourra dire qu'il ne faut pas protéger le foetus que porte la mère, c'est bien sûr. Personne ne va être contre ça. On n'est pas venu ici pour dire ça. Ce qu'on veut dire, c'est qu'il y a d'autres lois qui protègent la femme enceinte, dont la loi 126, par exemple. Également, si on la fait appliquer, on considère que c'est une loi sociale, donc qui doit être payée par la majorité de la population. Si on attribue cela à l'entreprise qui emploie des femmes, est-ce que ce n'est pas dangereux qu'éventuellement l'entreprise tente d'embaucher le moins de femmes possible et qu'on se retrouve avec beaucoup de femmes qui aimeraient travailler, mais qui ne peuvent trouver d'emploi? Je ne pense pas qu'il y ait une loi qui oblige l'employeur à prendre des femmes plutôt qu'un homme.

Je pense que, si on embauche les deux, il faut les respecter de la même façon, que ce soit au niveau du salaire ou des conditions de travail.

M. Marois: Oui, mais vous savez aussi qu'il existe la Charte des droits et libertés de la personne, qui cerne très bien la notion de discrimination. C'est pour ça qu'on s'est assuré que la compensation n'affectait pas le taux de cotisation de l'entreprise pour ne pas que l'entreprise soit portée à dire: Si c'est comme ça, je ne prends plus de femmes, ou je les fais examiner avant, je veux savoir si elles sont enceintes avant de les laisser entrer. C'est pour cela que c'est pris à même le fonds général. \$1 million à \$2 millions, sur une masse de \$500 millions, je pense que vous conviendrez avec moi que ce sont des bricoles, par rapport...

M. Thibeault: Le fonds général, est-ce qu'on doit comprendre que c'est le fonds général de tout

l'ensemble de l'industrie ou des employeurs au Québec?

M. Marois: C'est exact.

M. Thibeault: Incluant le gouvernement?

M. Marois: C'est exact.

M. Thibeault: De toute façon, il demeure qu'on croit que d'autres lois protègent la femme enceinte.

Je ne sais pas s'il y a d'autres questions, mais je vous remercie de nous avoir reçus.

M. Marois: J'avais une question très précise sur le refus collectif. Je préférerais que vous me disiez où, dans le texte de loi, vous trouvez le refus collectif, dans le sens strict de ce que ça veut dire, si on ne joue pas sur les mots, à la suédoise, c'est-à-dire amorcé par un représentant syndical.

M. Thibeault: Quant au refus collectif, ce qu'on entend dans le mémoire, c'est qu'on est contre le refus collectif, lorsque, pour appuyer un département un groupe de l'usine, on décide d'arrêter de travailler; on appuie un groupe de deux ou trois personnes et ça devient collectif au niveau de l'usine; si c'est vrai que ces travailleurs sont pénalisés, il faut les appuyer pour qu'ils puissent arrêter de travailler. C'est le genre de refus collectif auquel on s'oppose catégoriquement. Si un département croit que c'est un danger imminent, seulement ce groupe arrête de travailler, et ça n'empêche pas les autres de continuer à travailler. Si on veut dire, par refus collectif, que l'usine au complet ferme parce qu'un département, ou deux, trois employés sont en danger, non; ça n'implique pas les autres, ils ne sont pas en danger.

Je ne voudrais pas commenter le refus collectif suédois; je suis allé visiter des usines en Suède, mais je n'ai pas étudié la loi sur la santé et la sécurité des Suédois. Par contre, notre crainte est au niveau d'une usine qui devrait cesser ses activités à cause de deux employés qui ont un problème et qui disent: On est en danger. Si l'usine arrête au complet, je pense que ça peut affecter drôlement.

En référant aux journaux d'hier, je pense que vous traitez le refus collectif dans un article.

Le Président (M. Dussault): Merci, M. Thibeault.

M. le député de Portneuf.

M. Pagé: Merci, M. le Président.

M. Saillant (Claude): M. le Président.

M. Pagé: Vous aviez un élément de réponse que vous vouliez donner?

M. Saillant: J'aurais un élément à apporter au ministre. C'est ce qu'on veut éviter, c'est que ce soit un mouvement de concertation de la part des

salariés sur un arrêt de travail quelconque. C'est simplement la précision que je voulais apporter aux commentaires de M. Thibeault.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Portneuf.

M. Pagé: Merci, M. le Président, M. Thibeault, messieurs de l'Association des manufacturiers de bois de sciage. Je vous remercie de votre présence; quant à moi j'ai toujours considéré que votre association était l'interlocutrice des manufactures du bois de sciage. On a déjà eu l'occasion de se rencontrer dans d'autres commissions parlementaires, où on a eu des échanges très fructueux. Je suis convaincu que votre contribution peut être non seulement utile, mais nécessaire dans le débat, compte tenu du secteur économique que vous représentez.

Pour ceux qui ne s'y connaissent pas trop, le bois de sciage est un élément important de notre économie au Québec; ce sont 500 usines, 200, sur une base commerciale, ce sont plusieurs millions de dollars qui y sont brassés. En termes d'utilisation de la forêt, ce sont 3 200 000 000 de p.m.p. par année, ce sont 3 500 000 tonnes de copeaux. C'est important pour l'industrie de la construction, l'industrie des pâtes et papiers, et c'est à ce titre que je dois témoigner de mon appréciation à l'égard de votre comparution ce matin.

Nous avons pris connaissance de votre mémoire avec beaucoup d'intérêt; il est évident que le temps limité que nous avons ne nous permettra pas de revenir sur plusieurs des points. Nous aurons cependant l'occasion de revenir, lors de l'étude article par article du projet de loi, sur plusieurs des points que des intervenants ont soulevés et que nous n'avons pas pu reprendre.

Entre autres, il y a un élément important que vous faites jaillir ce matin, c'est l'inquiétude que vous avez face aux pouvoirs réglementaires qui, encore une fois, sont assez exorbitants; règlements adoptés par le lieutenant-gouverneur en conseil ou encore règlements adoptés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Somme toute, vous mettez en relief tout le problème d'érosion du pouvoir législatif, parce que, de plus en plus, les gouvernements légifèrent par lois-cadres. C'est l'ossature, mais la chair, l'application concrète et la norme exacte arrivent par règlement; ce n'est pas discuté à l'Assemblée nationale et vos élus respectifs, dans vos comités respectifs, ne discutent pas de ce règlement. Alors on ne peut qu'être d'accord, dans une certaine mesure, avec ce que vous énoncez, en termes d'inquiétude au niveau du pouvoir réglementaire. C'est là, je pense, un clou sur lequel on frappe depuis déjà plusieurs années ici en tant que parlementaires demandant au gouvernement d'être plus ouvert et de permettre une meilleure implication non seulement des parties, mais aussi des députés à l'élaboration des règlements comme tels.

(12 heures)

J'aurais quelques questions que je voudrais les plus brèves possible pour vous entendre. Pen-

dant les travaux de cette commission, on a discuté de beaucoup de choses. On a eu l'occasion de faire part de nos positions respectives. Quant à nous de l'Opposition officielle, la grande crainte que nous avons à l'égard de ce projet no 17, c'est qu'il vienne mettre de côté ce qui s'est fait avant. Il y a des choses qui ont été bien faites pour l'entreprise. Il y a eu des abus. Il y a des extrêmes, comme le ministre en a fait état tout à l'heure, mais il y a des initiatives et des résultats auxquels on s'attendait. On a vu les entreprises en collaboration avec les employés qu'on ne peut que respecter. Nous craignons quant à nous le fait d'en arriver à une nouvelle commission de santé qui adoptera des programmes-cadres pour toute la province, genres de conditions minimales ou de programmes minimaux. Nous craignons que, dans plusieurs cas au Québec, dans plusieurs secteurs de l'industrie et même dans plusieurs entreprises au Québec, cela puisse être un recul par rapport à ce qu'il y a déjà dans le moment.

On a beaucoup discuté aussi de trouver une solution au mal à sa source. La majorité des intervenants a convenu qu'il ne fallait pas penser strictement en termes de correctifs et d'équipement de protection, mais qu'il fallait aller au-delà et tenter de trouver des solutions au niveau de la source même. Cela implique plusieurs intervenants. Cela implique, entre autres dans le secteur du bois de sciage, l'intervention d'autres agents. Cela implique des inspecteurs qui sont qualifiés. Cela implique aussi une capacité technologique. Vous mettez cela très bien en relief, je pense, la capacité technologique d'améliorer et d'atteindre certains objectifs. Personne n'est sans savoir l'évolution que vous avez connue depuis une vingtaine d'années en termes technologiques.

Il y a des associations — là, je voudrais me rattacher à votre association spécifique - au Québec qui ont déployé des efforts en termes de recherche. Il y a des entreprises qui ont ou qui avaient la capacité — mais ce ne sont pas toutes les entreprises — financière d'assumer des travaux de recherche sur de la technologie en particulier. Il y a d'autres intervenants à d'autres niveaux dans les centres de recherche industrielle. Ce que le projet de loi vient dire à cet égard à peu près — le ministre ou un de ses collègues pourra me corriger — c'est que la Commission de la santé et de la sécurité pourra donner des subventions à des associations sectorielles qui pourront faire de la recherche ou contracter avec des groupes, ou des associations, ou des firmes spécialisées pour faire de la recherche.

Premier volet de ma question: Est-ce qu'il y a de la recherche qui s'est faite? Quelle est l'expérience à ce niveau au sein de vos entreprises? Est-ce que votre association a eu des initiatives dans ce sens-là, en tant qu'organisme qui coiffe tous les membres, pour de la recherche technologique bien spécifique à l'égard de certains problèmes rencontrés dans l'industrie? Comment s'est fait tout cela? Est-ce que vous êtes en contact avec les centres de recherche industrielle? Est-ce que vous êtes en contact avec les universités? Croyez-vous

que ce qui est prévu dans la loi, c'est-à-dire la possibilité pour la Commission de la santé et de la sécurité de donner des subventions à des associations sectorielles, soit le meilleur mécanisme? Ici, je me permets de vous donner ce que nous préconisons quant à nous. Nous préconisons, parce que la recherche comme telle c'est tellement important dans ces milieux-là, qu'un centre de recherche industrielle soit attiré comme interlocuteur dans tout ce débat. Nous préconisons la possibilité, pour une association comme la vôtre dont plusieurs de ses usines auraient un problème avec des copeaux ou avec un convoyeur, par exemple, de contacter un centre de recherche de même financer, d'y aller à contrat, s'il le faut, avec une participation qui pourrait être paritaire entre la Commission de la santé et le secteur privé. On aurait ainsi un interlocuteur spécialisé pouvant répondre aux besoins que vous avez et non pas laisser cela de façon un peu floue et un peu vague — parce que je trouve que c'est vague dans le projet de loi — à l'initiative qui pourrait provenir de l'association. Je voudrais qu'on consacre dans le projet de loi 17 non seulement le principe, mais qu'on donne en détail ce qu'il faut faire ou que le gouvernement donne en détail son point de vue là-dessus et la façon dont il le traduira dans les faits. C'est le sens de ma première question.

La deuxième question concerne l'inspection. On a souvent parlé de l'inspection. Je pense que tout le monde a déploré le fait que l'inspection était sous la juridiction d'un peu tout le monde, plusieurs, cinq ou six ministères, une vingtaine de règlements qui s'appliquent, des gens qui font de l'inspection aux Richesses naturelles, à l'environnement, aux Affaires sociales, au Travail, à l'OCCQ. On en a un peu partout.

Tout le monde, autour de la table, s'est montré convaincu qu'il fallait rapatrier tout cela sous une même juridiction pour que les actions soient plus intégrées et que la concertation soit plus concluante.

Dans votre secteur particulier, quelle est votre opinion sur l'inspection? Croyez-vous que le secteur, par exemple, du bois sciage, spécialisé comme il l'est, devrait avoir un volet à l'intérieur du service global d'inspection, un volet particulier pour le bois de sciage, pour les industries de pâtes et papiers et tout ce secteur, compte tenu de l'expérience que vous avez? J'aimerais bien vous entendre aussi sur le degré de satisfaction que vous pouvez exprimer — ou d'insatisfaction — à l'égard des services d'inspection tels qu'on les connaît actuellement. C'est le sens de mes deux questions générales. J'aurais peut-être d'autres commentaires, je vais essayer de faire cela brièvement. J'aurais une troisième question très brève à l'endroit du ministre par la suite.

Le Président (M. Dussault): M. Thibeault.

M. Thibeault: Voici, M. le député, si vous le permettez. Au niveau des services de recherche, depuis je dirais peut-être cinq ou six ans, beaucoup de travail s'est fait avec le CRIQ, le Centre de

recherche industrielle du Québec, principalement au niveau du bruit dans les usines. Cela a commencé principalement dans l'Abitibi-Témiscamingue. C'est un travail qui avait été assez long à démarrer, parce que les normes ont dû être établies. Cela a pris un temps assez considérable. Il y a eu beaucoup de consultations au niveau de quelque 28 usines de sciage. Après une couple d'années, on a pu commencer des travaux qui ont été établis sur trois étapes.

Actuellement, plusieurs usines ont terminé la première étape et sont en cours de la deuxième. La première étape était d'établir, pour chaque poste de travail, le bruit qui existait, etc. Je prends cela en détail. C'est peut-être trop détaillé pour la commission.

Cela a coûté, par usine de sciage, entre \$3000 et \$4000. Cela a été payé par l'usine, par l'industrie. La deuxième étape, c'était...

M. Pagé: Est-ce que vous permettez une question tout de suite? Est-ce que c'était demandé par l'association ou par certaines usines?

M. Thibeault: C'est-à-dire que l'Association de la sécurité des industriels forestiers du Québec a son service d'inspection et son service de personnes qui donnent des cours également. Alors, il y a deux genres de services. Un service a formé des comités régionaux, qui ont pris comme objectif le bruit dans les usines de sciage. Alors, ils ont travaillé. Ils ont dit: On prend cela comme objectif de travail et on travaille là-dessus. Ils ont rencontré les différentes industries qui voulaient collaborer. C'était volontaire quand même et la participation, comme je l'ai dit, a démarré lentement. Il y a trois ans, on a collaboré, je dirais, à 80%. Évidemment, ce ne sont pas les 100% qui avaient peut-être les moyens de le faire, parce que c'est assez dispendieux de travailler en recherche. On le sait. C'est flou; on ne sait pas où on va se ramasser, même si on donne l'argent. Est-ce que cela va rapporter quelque chose? C'est long, c'est dispendieux et c'est inquiétant, parce qu'on ne le sait pas.

M. Pagé: Mais c'est important.

M. Thibeault: Mais c'est important, sûrement. Alors, c'est pour cela, quand même... Il reste qu'il faut rester en vie également. Il faut rester viable. Si on met tout dans la recherche et qu'on ne paie pas de salaires, on ne sera pas plus content et personne ne sera plus heureux. Alors, il faut garder un juste milieu.

Après ces trois ans-là, on est rendu à la troisième étape. Plus cela va, évidemment, plus cela coûtera cher. Mais cela progresse lentement et c'est rendu aux autres régions du Québec. D'autres régions ont également embarqué dans ce projet. Le Centre de recherche industrielle du Québec procède actuellement dans les autres régions à sa première étape. On veut terminer la première étape, parce qu'il y a des réticences vis-à-vis des autres. On dit: Bien, je ne commence pas

la deuxième étape si les autres n'embarquent pas dans la première. Une région ne veut pas absorber les coûts pour toute la province non plus. Alors, embarquons dans la première étape et on ira dans la deuxième.

Au niveau du bruit, beaucoup d'efforts, beaucoup de travail et plusieurs discussions de la part de nos responsables ont été faits là-dedans. Beaucoup de travail a été fait avec le centre de recherche.

Je suis heureux de dire que l'Association de la sécurité des industriels forestiers a beaucoup travaillé à cela, avec le centre de recherche, pour les entrepreneurs de sciage. Je pense également que le directeur des relations industrielles à l'association a aussi des expériences qu'il peut nous citer là-dessus, si vous le permettez.

M. Saillant: Ce ne sont peut-être pas nécessairement les expériences, M. le ministre et M. le député, mais c'est plutôt que l'association est en train de se construire un service de relations de travail, ainsi que de santé et sécurité, qui va, à court ou à moyen terme, pouvoir faire une supervision un peu générale de ce qui se fait au niveau de la protection, de la prévention et au niveau curatif de certains problèmes.

On est actuellement à engager du personnel ressource pour effectivement en arriver à pouvoir sortir des conclusions pour, ensuite, prendre les moyens... Autrement dit, faire de la prévention. Mais ça, ça ne peut pas se faire du jour au lendemain. L'association se construit un secteur et un département dans ce sens-là. On est pour, en fin de compte, la sécurité des travailleurs.

À la suite de ça, le ministre évoquait tout à l'heure que c'est marginal, très minime, les travailleurs qui, effectivement, disaient: Nous, on ne veut pas porter les outils ou porter des instruments quelconques. Mais il faut aussi retenir un fait, à savoir que c'est très minime, du côté des employeurs, ceux qui ne font rien au niveau de la prévention, de la santé et de la sécurité. C'est un point que je tenais à soulever.

M. Thibeault: M. le Président, le député avait une deuxième question, si vous permettez. Au niveau de ce qu'on pense des services d'inspection, ce qui nous dérange le plus — parce qu'il y a des côtés positifs dans l'inspection, mais on demande surtout quels sont les problèmes — c'est d'avoir différents inspecteurs qui viennent traiter des mêmes problèmes. Cela, c'est décevant, c'est dispendieux, c'est une perte de temps épouvantable. Ce qu'on aimerait, c'est qu'il y ait un service d'inspection — dans nos recommandations, c'est inscrit — composé de gens compétents, qui regrouperait tous les ministères, que ce soit l'Environnement... Là, on en a de toutes les sortes. On ne les reconnaît plus.

M. Pagé: Si vous permettez, ce que vous voulez dire, c'est que, bien souvent — je présume que vous avez connu ça dans votre milieu, comme on le connaît ailleurs — l'inspecteur du ministère du

Travail va dire à l'entreprise de faire X chose et l'inspecteur de l'Environnement va arriver et va dire: Ce n'est pas X, c'est Y qu'il faut faire.

M. Thibeault: Ils ont chacun leurs normes...

M. Pagé: C'est ça.

M. Thibeault: ... et elles ne sont pas les mêmes... Souvent, on traite des mêmes sujets. Cela, c'est une chose. Deuxièmement, aussi, on nous dit: Faites quelque chose pour améliorer telle chose. Même si la technologie n'est pas là, faites-le, parce que ça va... On peut même vous faire fermer. C'est très draconien. Il faut quand même avoir plus de discussion que ça. On est d'accord pour faire quelque chose, mais il faut quand même...

M. Pagé: Vous ne savez pas comment le faire, mais faites-le quand même.

M. Thibeault: Il ne faut pas fermer toutes les usines de la province.

M. Pagé: Cela arrive.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Portneuf, il me faut...

M. Pagé: Oui, j'aurais...

Le Président (M. Dussault): ... vous faire remarquer que vous avez utilisé quinze des 20 minutes de l'Opposition.

M. Pagé: Oui, quoiqu'on pourra peut-être...

Le Président (M. Dussault): Mais si l'Union Nationale le permet...

M. Pagé: Je suis certain, M. le Président, que vous ne vous opposerez pas à ce qu'on déborde de quelques minutes.

Vous avez parlé tantôt, dans la première question, des recherches qui ont été faites au niveau du bruit, des améliorations technologiques, de la recherche sous l'aspect technologique ou mécanique. Est-ce que votre association a pris des initiatives, premièrement? Deuxièmement, est-ce que vous avez une très bonne collaboration ou une collaboration qui est seulement bonne, une collaboration qui est plus ou moins bonne, si on peut la qualifier ou la quantifier, de la part du manufacturier de l'équipement?

M. Thibeault: Je sais pertinemment, pour être au conseil exécutif de l'association de sécurité, que beaucoup de travail a été fait avec les compagnies qui fournissent l'équipement, mais vous conviendrez avec moi que les compagnies qui fournissent de l'équipement à l'industrie du sciage, par exemple, couvrent un territoire extrêmement grand. Il y a des machines qui nous viennent de la Suède. Il y a des machines qui viennent de

tous les États américains, de l'Ouest canadien, comme beaucoup de la province de Québec, par contre. À peu près 60% des machines qui servent à la transformation du bois de sciage viennent de la compagnie FORANO, qui est québécoise, entre autres, pour n'en nommer qu'une.

Evidemment, beaucoup de travail se fait avec eux pour essayer de les sensibiliser, surtout au sujet de certaines machines qui sont utilisées partout. On commence surtout avec celles-là. Le directeur de l'association est en rapport constant... Je crois qu'il se fait du travail. Maintenant, pour savoir précisément ce qu'ils font, je pense que... Sûrement aussi que le ministère du Travail... Nous, on est mal placés pour savoir ce qu'ils font, parce qu'on n'est quand même pas dans le secret des dieux, mais le ministère du Travail va sûrement chez eux, comme il vient chez nous. Qu'est-ce qu'il leur demande? On est peut-être mal placés pour le savoir.

(12 h 15)

Nous leur demandons, par le biais de l'association de sécurité d'essayer de sortir. Par contre, les machines ont été modifiées, je ne sais s'il y a des gens qui sont plus familiers avec le côté mécanique de l'affaire, mais je sais que les machines nous arrivent maintenant plus perfectionnées, avec des coussins pour le bruit, la vibration ou des choses semblables, des scies mécaniques améliorées avec des systèmes antirecul, par exemple. Évidemment, ça se fait beaucoup. Il y a également un organisme canadien dont des industriels du Québec font partie, qui s'appelle FERIC qui travaille au niveau de la technologie, surtout des machines des opérations forestières.

M. Pagé: M. Thibeault, merci. J'aurais eu d'autres questions, mais par considération pour nos amis de l'Union Nationale qui se rapprochent de plus en plus de nous, je vais leur laisser la parole.

M. Bellemare: Ces droits démocratiques que vous nous laissez, on les retrouve rarement chez vous.

Le Président (M. Dussault): Vous avez la parole, M. le député de Johnson.

M. Bellemare: Merci, M. le Président. Je voudrais d'abord remercier M. Thibeault et ses conseillers, ce matin. Cela m'intéresse énormément, ayant été président de la Commission des accidents du travail et ayant considéré que l'industrie artisanale du bois de sciage est passée aujourd'hui à une évolution assez considérable où quelqu'un qui veut s'installer dans l'industrie du bois de sciage est obligé de dépenser des centaines de milliers de dollars, contrairement à autrefois, l'artisanat, alors qu'on ouvrait un moulin à scie, cela coûtait quoi? La famille y travaillait. Aujourd'hui, cela fonctionne par ordinateur, des machines assez sophistiquées pour que les accidents du travail diminuent.

J'ai constaté, alors que j'étais à la Commission des accidents du travail, que vous étiez

probablement ceux qui avaient le plus d'accidents majeurs, dans votre industrie. Ce sont les accidents qui coûtent le plus cher. Je ne sais pas quel est le taux que vous payez présentement, mais dans mon temps, vous payiez un des taux les plus élevés à la Commission des accidents du travail, parce que les accidents n'étaient pas des accidents ordinaires, c'était la perte d'un bras, d'une main, d'un oeil, soit au bois de sciage ou dans les chantiers. C'étaient des accidents extrêmement importants. Votre taux, actuellement, par \$100, je ne sais combien il est, mais je sais qu'il est passé à \$1 du \$100, dans le temps; aujourd'hui, il doit être encore plus élevé, parce que vous avez eu 1200 accidents graves pendant les quatre dernières années. Cela, c'est important, 1200 accidents graves qui ont coûté à vos membres et à votre classe — parce qu'à la Commission des accidents du travail, ce sont des classes — \$92 millions, soit presque \$100 millions.

Vos accidents du travail sont extrêmement plus dispendieux dans votre sphère. C'est à vous, plus que partout ailleurs, qu'on doit infuser cette éducation de la sécurité et de la protection au travail. Le bruit, c'est sûr que c'est inhérent, vous aurez de la difficulté à le faire disparaître. Mais ce qui arrive, chez vous, dans le bois de sciage, vous avez des organismes qui font un travail manuel extraordinairement rapide et constant. Par exemple, j'ai vu cela de mes yeux dans une industrie de bois de sciage où on faisait du bardeau, le gars qui est là huit heures à faire du bardeau, je n'ai pas besoin de vous dire qu'il ne faut pas un millième de distraction pour que ça cause un... Cela, c'est le stress, et vous n'en parlez pas.

Je dis qu'il y a là un des points majeurs auquel il faudrait faire bien attention dans la rééducation du personnel, des exigences que vous aurez à apporter à certaines catégories de travailleurs.

Je suis d'accord avec vous sur le nombre de règlements qu'on ne connaît pas, que vous allez peut-être pouvoir accepter comme nous. Nous sommes les législateurs, nous sommes ceux qui faisons la loi, mais nous sommes loin des bureaucrates assis derrière les bureaux qui dictent les règlements. Nous voterons la loi avec 36 règlements à l'article 185, mais nous n'en verrons jamais un iota avant qu'ils soient promulgués; et nous sommes les législateurs. Imaginez-vous dans nos comtés, quand arrive quelqu'un qui dit: M. Bellemare, tel règlement... Hé! minute, je vais aller voir cela. On n'y a pas participé, c'est la bureaucratie qui fait cela, et ça c'est une conséquence de l'érosion — comme le disait tout à l'heure le député de Portneuf — du pouvoir législatif. Je m'élève avec véhémence contre ce que vous prétendez, les règlements auxquels vous ne participerez pas, auxquels vous ne serez même pas appelés à contredire un gars qui viendrait imposer une directive différente. Je dirai, lorsqu'on arrivera à l'étude article par article, certains points catégoriques contre ça.

Je suis un vieux parlementaire, et je pense que plus ça va, plus votre pouvoir législatif devient ridicule. Je ne dis pas ça contre le ministre, je dis

ça contre les bureaucrates qui sont derrière les bureaux et qui écrivent... Quelle expérience ont-ils? Ils ont le pied dans la paille depuis des années, à la crèche. Que voulez-vous que ces gens-là puissent comprendre des difficultés que rencontrent les associations, que ce soit vous ou d'autres, à appliquer certaines réglementations? Qu'on porte un chapeau, qu'on porte des gants, qu'on porte des bottines, ça c'est important, on met ça dans les règlements.

Mais le stress qu'endure un gars qui est derrière une machine à répétition, qui marche 1000 tours à la minute... Ils n'ont jamais vu ça eux, jamais. Alors, je vous dis que je suis d'accord avec votre mémoire, ce matin, sur l'attitude qu'on doit prendre. Je sais que le ministre ne se sent pas visé, mais c'est un homme qui est placé en vertu de la majorité comme ministre responsable et pour étayer, aujourd'hui, devant l'opinion publique, une nouvelle loi, des normes et des spécifications qui vont protéger la santé et surtout assurer la sécurité au travail. Je sais que le ministre voudra complaisamment nous inviter à la table ronde pour qu'on puisse donner un peu notre brindille d'expérience concernant les règlements. Quand arrivera ce temps-là, nous verrons, selon son attitude, à le juger sévèrement. Merci.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Joliette-Montcalm, en vous rappelant que le parti ministériel avait dépassé son temps de deux minutes.

M. Chevrette: Oui, je ne pense pas avoir abusé du temps de personne ici, M. le Président.

Mme Lavoie-Roux: ... combien d'années que vous êtes ici?

Le Président (M. Dussault): Du moins je me fie à ce que j'ai vu ce matin.

M. Bellemare: Quelle est la statistique?

Le Président (M. Dussault): Je la ferai compiler, M. le député de Johnson et je vous donnerai la réponse.

Une voix: Sur quoi vous appuyez-vous?

Mme Lavoie-Roux: Mais oui.

Le Président (M. Dussault): Je m'appuie sur ce que j'ai vu ce matin, M. le député.

M. Pagé: Ah oui!

M. Bellemare: On est content de vous avoir et on voudrait que votre largeur de vue soit égale à celle de votre prédécesseur.

Le Président (M. Dussault): Vous avez la parole, M. le député de Joliette-Montcalm.

M. Chevrette: M. le Président, je voudrais tout d'abord souligner que la réglementation qui est

inhérente à la loi connaîtra le processus normal de prépublication avec pouvoir de... Le ministre a précisé à plusieurs reprises depuis le début de la commission parlementaire qu'il y aurait une prépublication des règlements, qu'il y aurait possibilité d'intervention des parties. Je voulais tout simplement répéter ce qui a été dit...

M. Bellemare: ...

M. Chevette: Est-ce que je vous ai dérangé, M. le député de Johnson?

M. Bellemare: Non, vous ne m'avez pas dérangé, mais ce que vous dites me dérange, par exemple.

M. Chevette: Comme vieux parlementaire, donnez-moi l'exemple et écoutez-moi.

M. Bellemare: La différence... Oui, vous écoutez, d'accord, mais vous direz la vérité après que le ministre aura confirmé ça. J'aimerais l'entendre parce que c'est vague...

M. Chevette: Je l'ai entendu ici, vous n'y étiez pas.

M. Bellemare: Cela peut arriver, mais bien des fois mon absence vous aide...

M. Chevette: M. le Président, puis-je quand même intervenir?

Le Président (M. Dussault): Oui, vous savez, il y a quand même des provocations qui...

M. Bellemare: Oui, c'est ça.

M. Chevette: Ce n'est pas une provocation, j'ai répété purement et simplement ce que le ministre Marois a dit...

Le Président (M. Dussault): ... empêchent le président de faire appliquer le règlement. Vous avez la parole, M. le député.

M. Chevette: ... c'était l'article 188 en passant, pour votre information: "Les règlements entrent en vigueur le jour de la publication, à la Gazette officielle du Québec, d'un avis signalant qu'ils ont reçu l'approbation du gouvernement ou, en cas de modification par ce dernier, de leur texte définitif ou à toute autre date ultérieure fixée dans l'avis..."

À l'article 186: "Les règlements de la commission doivent être publiés à la Gazette officielle du Québec avec avis qu'à l'expiration des 60 jours suivant cet avis, ils seront soumis pour approbation au gouvernement."

M. Bellemare: Après qu'ils seront pondus...

M. Chevette: Après 60 jours. Je vais vous lire l'article 187: "Tel règlement ne peut être adopté

que moyennant un préavis de 60 jours publié à la Gazette officielle du Québec. Le préavis..."

Mme Lavoie-Roux: C'est le lieutenant-gouverneur en conseil qui décide des modifications...

M. Bellemare: ...

Le Président (M. Dussault): S'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît! M. le député de Joliette-Montcalm, vous avez la parole.

M. Chevette: J'ai donné l'information à ces messieurs qu'ils avaient été induits en erreur.

M. Bellemare: C'est contraire à la vérité de ce qu'on a dit.

M. Pagé: M. le Président, question de règlement.

Le Président (M. Dussault): Un instant! Question de règlement, M. le député de Portneuf.

M. Pagé: M. le Président, j'invoque le règlement à ce moment-ci, parce que je ne crois pas que ce soit l'endroit ni le moment pour un député de faire la lecture de certains articles de la loi. Si le député ne l'a pas lue, ce n'est pas mon problème...

M. Chevette: Je m'excuse, ce n'est pas moi qui ne l'ai pas lue, c'est le député de Johnson.

M. Pagé: Ah ça!

M. Bellemare: Vous êtes obligé de vous le faire rapporter par le député d'en arrière.

Le Président (M. Dussault): S'il vous plaît! À l'ordre, s'il vous plaît!

M. Bellemare: Ouais!

Le Président (M. Dussault): À l'ordre, s'il vous plaît, M. le député de Johnson! Je ne vois pas en quoi il y a une question de règlement.

M. Pagé: M. le Président, je vais en invoquer une autre si ça ne fait pas...

Le Président (M. Dussault): Soyez plus explicite.

M. Pagé: Je vais en invoquer une autre. Croyez-vous, M. le Président, comme président de commission parlementaire qui a le mandat de l'Assemblée nationale d'entendre les parties, que ce soit l'endroit pour venir lire les articles d'un projet de loi? Est-ce que c'est la place ou si ce n'est pas la place? Ce n'est pas la place.

Le Président (M. Dussault): Si vous en faites une question de directive, je pense que c'est plutôt ça, je vous dirai qu'il est possible, à l'occa-

sion, à cause de certains avancés qui seraient faits par des membres de la commission ou par des témoins à la commission, qu'on doive effectivement rétablir des faits en citant et en lisant un article d'un projet de loi. Je pense que ça ne contrevient pas au règlement.

Vous avez le parole, M. le député de Joliette-Montcalm.

M. Bellemare: Un instant, question de règlement.

Le Président (M. Dussault): Oui, je vous écoute.

M. Bellemare: Est-ce qu'on a le droit, pendant une commission parlementaire, d'accuser un de ses collègues ne pas avoir lu le projet de loi? Est-ce qu'on a le droit de dire ça?

M. Chevrette: Je retire mes paroles.

M. Bellemare: Retirez-les, certain.

M. Chevrette: Je suis convaincu que vous avez tout lu, c'est parce que vous ne vous en rappelez pas.

M. Bellemare: Je m'en souviens, mais seulement, ce que j'entends, ce n'est pas conforme à ce que je comprends.

Le Président (M. Dussault): Les clarifications étant faites, M. le député de Joliette-Montcalm.

M. Pagé: C'est important. Continuez.

M. Chevrette: M. le Président, je voudrais d'abord demander à M. Thibeault qui affirme être d'accord avec le principe de la sécurité et de la santé au travail, comment il entrevoit la possibilité pour un travailleur d'être représenté adéquatement et de pouvoir se prévaloir de son droit de refus individuel, quand on lit dans votre mémoire les points suivants. Dans un premier temps, vous dites que vous êtes contre un comité paritaire décisionnel, parce qu'il y a de l'incompétence de l'autre côté; vous dites aussi, dans un deuxième temps, que le fardeau de la preuve doit être laissé à l'individu, l'individu démuné, l'individu incompétent, puisque vous le qualifiez au préalable: l'individu le plus démuné financièrement aura le fardeau de la preuve en arbitrage.

Dans un troisième temps, vous dites quant au représentant en sécurité, qu'il ne doit pas y avoir de chevauchement; c'est à l'employeur à le nommer, c'est à l'employeur à le former. Vous allez jusque-là dans votre mémoire. Vous dites, de plus: Comme employeur, je dois aussi, dans un quatrième temps, avoir le droit de remplacer tout travailleur qui se prévaut de son droit de refus. Vous demandez au ministre, en plus, au lieu d'être "sans délai" pour les corrections ou les rectifications, ajoutez donc les mots, "délai raisonnable", pour qu'on puisse continuer, même si ça

peut faire dur dans certains cas. Vous continuez également en disant ceci: biffez les mots "intégrité physique", définissez-les autrement.

Je vous avoue que j'avais lu votre texte avant que vous le présentiez. À toutes fins utiles, il m'a semblé, à la lecture, que dans un premier temps, vous dites: Oui, je suis d'accord avec le principe. Cependant, je dois être le seul à décider quand c'est dangereux, je dois être le seul à me préoccuper de la sécurité et de la santé, même former ceux qui doivent s'occuper de ça, dans mon entreprise.

Très honnêtement, ce sont des phrases de votre propre mémoire que je vous cite. Avez-vous l'impression qu'en 1979, très sérieusement, le fait de ne pas permettre à des salariés de participer à leur bien-être dans une industrie n'a pas pour effet d'éteindre toute motivation? Vous ne croyez pas que c'est par la participation que des gens peuvent vraiment mieux collaborer et avoir un souci constant de leur propre sécurité et santé? C'est chacun d'eux qui pose les gestes, minute par minute, d'heure en heure, de jour en jour.

De la manière dont vous l'avez rédigé, c'est peut-être une question d'interprétation, très honnêtement, vous dites: Oui, je suis pour la sécurité, mais à condition que je sois le seul à tout décider, à tout superviser, à former, à contrôler. En outre, il ne faut pas que ça me coûte cher.

Je vais finir là-dessus en disant que si on efface le mal à la source, ça ne coûtera pas cher aux employeurs après, ça ne coûtera pas cher; il y a une autre dimension que je veux ajouter. Si ça coûte plus cher dans le contexte actuel pour éviter le mal à la source, le coût social, quand vous dites que seuls les employeurs subissent le fardeau de cette réforme.

(12 h 30)

J'ai toujours cru que, dans toute l'économie industrielle, vous savez fort bien que les coûts inhérents à une production se reflètent sur le coût de vente et que, au bout de la course, c'est le consommateur qui y goûte. Pouvez-vous toujours affirmer que seul l'employeur assume le coût de la réforme?

M. Thibeault: M. le Président, évidemment, c'est vrai qu'on dit qu'on est d'accord avec des normes pour que la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées, etc., c'est absolument vrai. Par contre, je m'oppose quand M. le député dit qu'on veut faire ça nous-mêmes. Ce n'est pas vrai, ce n'est pas ce qu'on dit dans notre projet; on dit qu'on ne veut pas qu'un employé seul puisse décider qu'il va arrêter le travailler, qu'il va arrêter la production de l'usine; il faut que ce soit fait en consultation. Si c'est faux; il prétend que c'est dangereux, ce n'est pas prouvé encore; jusqu'à ce que ce soit prouvé... Parce que je pense qu'on ne fait plus du tout confiance aux employeurs de la façon que le projet est rédigé, c'est ce qu'on déplore. Je pense que les employeurs ont des cadres qui travaillent à l'intérieur de l'entreprise, ils ont des contremaîtres, des surveillants qui sont également conscients que, s'il est vrai que le

plafond va tomber sur ces gens, il va leur demander de s'enlever, c'est bien sûr. Ce qu'on ne veut pas, c'est que ce soit seulement le travailleur qui le décide; on est contre ça, parce qu'il peut arrêter toute une productivité d'usine et faire encourir des coûts. Tout simplement, on ne veut pas qu'un seul homme décide; lorsque c'est prouvé, il est sûr que l'employeur... Cela peut arriver; comme M. le ministre le disait tantôt, il est sûr qu'il peut y avoir quelques employés au Québec qui soient haïssables, il peut également y avoir des employeurs qui le soient également. Je suis d'accord, quand ça va être prouvé et qu'on ne veut pas le faire, à ce moment, la loi devrait être assez sévère. Tout le monde est d'accord avec ce principe; par contre, un seul employé décide d'arrêter la production de toute une usine qui peut employer jusqu'à 400 ou 500 employés, ça, je pense que ce n'est pas logique.

Quand on dit: Si on efface le mal à la source, ça ne coûtera rien à l'employeur, je ne sais pas où on prend ces chiffres, je ne suis pas d'accord. Pour effacer le mal à la source, ça dépend de quoi on parle, mais ça peut aller jusqu'à fermer l'usine; ce n'est pas réalisable en termes de coût; ça dépend de quoi on parle.

Les coûts de production dans l'industrie du sciage, on les connaît; pour ceux qui sont le moins proche, les coûts ne se rapportent pas directement aux coûts de vente, c'est absolument faux, c'est une industrie qui est cyclique; il y a des temps où la construction, où le bâtiment va, ça va bien, mais quand le bâtiment ne va pas, ça va mal. Il y a eu des ralentissements et il y en a beaucoup qui disparaissent à ce moment-là; c'est ce qui a été le phénomène au Québec depuis des années et l'industrie du sciage va toujours demeurer ainsi; c'est une industrie cyclique. Alors, quand on n'est pas capable, on n'est pas capable.

Le Président (M. Dussault): Je remercie l'Association des manufacturiers de bois de sciage du Québec au nom de la commission parlementaire, pour son témoignage aux travaux de cette commission.

J'invite maintenant le groupe suivant, l'Association des industries forestières du Québec Ltée.

J'invite le représentant de l'association à se présenter et à nous présenter ses collègues.

Association des industries forestières du Québec Ltée

M. Pinard (Raymond): M. le Président, madame et messieurs les membres de la commission, je suis Raymond Pinard et je suis ici en tant qu'officier de l'Association des industries forestières du Québec et en plus je suis président du groupe des pâtes et papiers de la Société Domtar.

Avec nous, nous avons Anatole Côté, président permanent de l'Association des industries forestières, M. Panet-Raymond, de la compagnie QNS, M. Roger Ferragne, de la compagnie Consolidated-Bathurst, directeur général en relations industrielles, M. Gaétan Huneau, directeur d'hy-

giène et de sécurité chez Domtar, M. Paul Morasse, directeur en relations industrielles de la compagnie QNS, M. Laurent Tremblay, directeur des services de relations industrielles de la Consolidated-Bathurst, M. McCormack, gérant des relations industrielles de la Reed, M. Robitaille, administrateur dans la prévention des accidents de la compagnie CIP, M. Jean Dubé, vice-président des relations industrielles chez Rolland, et le Dr Michaud, directeur médical de la compagnie CIP.

M. le Président, je n'ai nullement l'intention de lire le mémoire au complet; je vais le résumer, en couvrant les points saillants de la présentation.

Le Président (M. Dussault): Je suppose que vous souhaitez que votre mémoire paraisse intégralement au journal des Débats.

M. Pinard: Oui, s'il vous plaît.

Le Président (M. Dussault): Ce sera fait. (Voir annexe B). Vous avez donc 20 minutes pour nous résumer votre mémoire.

M. Pinard: Nous remercions la commission de l'occasion qui nous est donnée.

Dans sa présentation du livre blanc, en octobre 1978, le ministre d'État au développement social, M. Marois, faisait part de ses principales orientations et affirmait que l'État, "plutôt que de prétendre régler les problèmes à la place des citoyens impliqués, s'emploiera à mettre à la disposition de ces derniers les outils et moyens leur permettant de trouver eux-mêmes les solutions". Il ajoutait qu'il n'était "aucunement besoin de faire surgir quelque supermachine bureaucratique investie du pouvoir tout-puissant de décider à la place des gens". Les fonctions à créer seraient essentiellement des services de soutien à l'action du milieu. Le ministre terminait sa présentation en affirmant qu'il sera nécessaire d'être réaliste dans la démarche proposée et d'accepter qu'il y ait des étapes à franchir.

Notre association reconnaît comme légitimes les principaux objectifs du projet de loi.

Nos membres acceptent le principe d'associations paritaires de santé et de sécurité du travail et notre association s'est engagée, en 1978, à entamer des discussions en ce sens avec les différents syndicats.

Pour ce qui a trait au droit de refuser un travail dangereux, nous soumettons que l'exercice du droit dû à l'éminence d'un danger doit pouvoir se faire dans un cadre rapide d'intervention et de correction. Le mécanisme prévu est beaucoup trop long et nous insistons pour qu'il soit raccourci et que l'intervention de l'inspecteur se fasse au plus deux heures après qu'elle ait été soumise.

Les conséquences de ce refus pour les autres travailleurs sont des sujets à négociation entre les parties, et à la Loi sur les normes du travail. Déjà, on retrouve des mécanismes appropriés à ces circonstances dans plusieurs conventions collectives des employeurs de notre industrie.

Notre association s'oppose aux dispositions de l'article 30, qui exige de rémunérer les autres

travailleurs à leur taux régulier pour toute la durée de l'arrêt.

Nos commentaires sur l'article 30 sont également valables pour l'article 143, soit lors d'une suspension des travaux ou d'une fermeture ordonnée par un inspecteur.

Le marché du travail doit pouvoir offrir des emplois qui conviennent normalement aux personnes dont la condition physique et psychologique est telle qu'elles peuvent s'en acquitter raisonnablement en égard aux connaissances et à l'expérience requises.

L'employeur ne devrait pas être appelé à jouer un rôle social excédant les obligations communes du milieu. Le législateur ne devrait pas, par le biais de ce projet de loi, imposer à l'employeur d'assurer des compensations directes ou indirectes aux situations de la travailleuse enceinte.

Déjà, la Loi sur les normes du travail réglemente le sort de la travailleuse enceinte. Si l'État veut corriger l'ordonnance no 17 de 1978, jugée trop conservatrice par les milieux syndicaux ou autres, qu'il le fasse directement et non en détournant de sa raison d'être une clause d'une autre loi.

Les congés de maternité, avec ou sans complication, pour la mère ou l'enfant à naître, relèvent de mesures sociales à la charge des fonds publics généraux et ne doivent pas être une surcharge aux employeurs. Nous recommandons d'exclure du projet de loi les articles 32 à 37 qui ont trait au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

L'implication des fournisseurs dans le projet de loi apparaît une mesure sage. Cependant, les normes qui seront prescrites par les prochains règlements devront s'appuyer sur des approches réalistes qui tiennent compte des ressources raisonnables disponibles, des limitations technologiques et prévoient un certain étalement dans le temps pour de sérieuses raisons. Par exemple, le volume d'achat québécois de certains de ces équipements, matériels et produits est peut être trop restreint pour imposer aux manufacturiers à l'extérieur du Québec des normes qui ne sont pas exigées ailleurs.

Imposer des normes supérieures à celles du marché régulier peut retarder la livraison et causer des dommages sérieux à l'emploi et à la production.

Quels que soient les motifs positifs qui supportent l'intervention des membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement, ce dernier doit demeurer un mécanisme de consultation et de recommandation à l'employeur.

L'obligation faite à l'employeur d'étaler les problèmes de santé et de sécurité au comité, de même que la possibilité pour les représentants des travailleurs du comité de faire connaître aux travailleurs leurs droits et de les assister dans l'exercice de ces droits, ne doit pas faire perdre de vue que le responsable, au premier titre, demeure l'employeur.

La responsabilité d'établir des programmes de santé et de prévention demeure celle de l'employeur qui reste libre d'utiliser, selon ses besoins,

les ressources et expertises nécessaires. Il est en droit d'exiger que la loi limite le rôle du comité de santé et de sécurité au rôle de conseiller. Rien n'empêchera l'employeur d'élargir ce rôle, s'il le juge approprié, en temps et lieu.

L'information des représentants de l'employeur et des travailleurs en matière de loi, règlements et normes devrait être conjointe, comme nous l'avons suggéré à divers endroits de notre rapport, principalement sous la partie coopération.

Nous recommandons donc que les fonctions du comité de sécurité soient réécrites pour indiquer clairement qu'elles se limitent à des rôles de consultation, d'analyse, de recommandation et d'information. Les exigences de rapports, tant par la commission que par l'employeur ou le syndicat local, devront être maintenues au minimum. Les représentants des travailleurs au sein du comité doivent être des travailleurs de l'établissement. L'information des représentants au comité, face à leurs fonctions, devra être conjointe, puisque tout repose sur la coopération.

Le projet de loi introduit un nouvel élément, un nouvel intervenant: le représentant à la prévention qui n'apparaissait pas dans le livre blanc. L'association forestière s'oppose à l'introduction d'un tel représentant, qu'il y ait ou non amendement aux devoirs prévus pour ce dernier au projet de loi.

L'association recommande de ne pas imposer, par la loi, l'élection d'un représentant de prévention dans un établissement. C'est aux membres du comité d'évaluer la nature des outils qu'ils sont prêts à accepter conjointement.

Réserver à l'employeur le droit d'utiliser ou d'assigner une personne compétente aux instruments ou appareils nécessaires à l'évaluation des dangers dans un établissement.

L'inspecteur du gouvernement conserve cependant son droit de les utiliser lui-même, s'il est accrédité pour le faire, ou de recourir à un expert, si nécessaire.

L'association forestière a accepté, en 1978, le principe d'associations paritaires de santé et de sécurité au travail. Nous recommandons qu'avant de devenir sectorielles les associations patronales actuelles deviennent paritaires et ne cheminent vers le sectoriel que progressivement, en laissant les parties faire le cheminement ensemble, librement.

(12 h 45)

Qu'on laisse aux parties le soin de déterminer entre elles les éléments de leurs structures et des procédures de résolution de désaccords. La détermination par règlement de leurs manières de fonctionner peut nuire à la collaboration nécessaire à la survie de l'association.

Que les parties puissent convenir que, pour certains services excédentaires aux exigences de la loi, une cotisation spéciale puisse être prélevée auprès des intéressés, soit pour assurer le sérieux des demandes de services, soit pour obtenir un consensus sur les frais non budgétisés ou refusés dans les subventions de la commission.

Que l'abrogation de l'article 110 de la Loi des accidents du travail, prévue à l'article 238, soit reliée à la formation des associations paritaires pour avoir une transition ordonnée.

L'Association des industries forestières du Québec, dans la nouvelle orientation que prend la prévention, s'oppose fortement à ce qu'une association non paritaire puisse obtenir une subvention annuelle ou autre. Sa position repose sur le principe que la nouvelle loi exigera une coopération étroite des parties. Il faudra, au niveau de l'information et de la formation, s'assurer que les parties approchent les problèmes dans une même perspective. Les parties doivent être libres d'utiliser leurs propres fonds pour des programmes qui leur sont spécifiques.

La coopération des parties présuppose que les parties ont une compréhension commune des règlements et des normes, et le travail pour en arriver à ce niveau doit être entrepris dans une approche conjointe. L'association forestière reconnaît que les services de santé du travail doivent être accessibles aux travailleurs et que chaque établissement de l'employeur doit répondre aux normes minimales établies et contrôlées par un service d'inspection approprié. Les employeurs membres de notre association ont des services de santé d'établissement bien structurés et les services offerts sont certainement plus nombreux que les normes minimales que le gouvernement pourra établir via les centres de santé communautaires, à court ou à moyen terme.

L'association s'oppose aux dispositions du projet de loi qui, pour assurer les services de santé au travail, procèdent au recrutement du personnel médical et paramédical déjà en place, imposent à toutes fins pratiques, dans chaque établissement, une occupation des facilités existantes ou requises, prescrivent la disponibilité des appareils, instruments et équipements nécessaires aux services de santé pour l'usage par du personnel extérieur à l'entreprise et interdisent un programme de santé additionnel sans l'assentiment des représentants des travailleurs. Une telle intervention de l'État ne cadre pas avec les principes de liberté d'entreprise nord-américains que nous partageons et ne reflète pas les intentions du ministre exprimées dans le livre blanc.

La prise en charge des services de santé d'établissements par des organismes d'État fait déjà entrevoir que, pour des fins administratives, il deviendra nécessaire de supprimer certains droits individuels. L'association croit que, même avec la nouvelle loi, le droit demeure pour l'employeur et le travailleur de choisir leur propre médecin pour l'examen et les soins à un accidenté du travail, ou encore qu'une personne a la liberté de choisir le professionnel ou l'établissement dans lequel elle désire recevoir ces soins.

En sera-t-il toujours ainsi? Nous croyons qu'il faut prévenir la détérioration de ces droits, et le premier moyen est d'intervenir dès maintenant. L'association demande que les services de santé existants demeurent en place et que leur dépendance de l'employeur soit maintenue, ceci dans

l'intérêt général des travailleurs bénéficiaires, ainsi que du personnel médical et paramédical qui en assure le bon fonctionnement.

En deçà des normes que la loi proposera, il restera toujours à l'employeur des droits et des obligations qui exigeront le recours à des services médicaux et paramédicaux, soit en raison des programmes de santé complémentaires, des programmes négociés de bénéfiques aux employés, des représentations médicales face aux décisions de la commission au sujet d'accidents du travail et de normes de santé que l'employeur est en droit d'exiger des nouveaux travailleurs ou des travailleurs en place.

L'association s'oppose à l'obtention préalable de l'assentiment des représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité pour mettre en application un programme de santé additionnel à celui prévu par la loi. De tels programmes relèvent des responsabilités administratives de l'employeur et doivent demeurer, car ce dernier est soumis au respect des lois et exposé à leurs sanctions s'il ne s'y conforme pas.

Nous recommandons donc que l'établissement doté d'un service médical puisse le maintenir si ce service satisfait aux normes et règlements minimaux des services de santé du travail. L'État doit éviter, dans sa législation sociale, d'aboutir à l'érosion du droit des personnes que lui-même cherche en d'autres circonstances à protéger.

Le centre de santé communautaire doit aider les employeurs à se doter de services de santé d'établissements au lieu de chercher à les absorber. Le centre de santé communautaire doit surveiller l'application des programmes minimaux de santé au niveau des établissements et s'assurer la coopération des employeurs dans les travaux de recherche, d'études épidémiologiques ou autres. L'employeur n'a pas à obtenir au préalable l'assentiment des représentants des travailleurs au comité de santé et de sécurité pour mettre en application un programme de santé additionnel à celui prévu par la loi. Le choix du médecin et son embauche font partie des droits administratifs de l'employeur. Il en est de même pour son personnel paramédical.

L'employeur doit rester propriétaire de la partie subjective des dossiers sous le contrôle du médecin de l'établissement. Ici j'aimerais faire une précision. L'entreprise ne fait que garder les documents, les entreposer, ils sont la propriété de la profession médicale, ils ne sont pas la propriété de l'entreprise. C'est dans ce sens qu'il faut interpréter cette recommandation.

La multitude des règlements à venir que laisse prévoir l'article 185 du projet de loi indique clairement que le service d'inspection devra être hautement spécialisé pour appuyer les inspecteurs dans les différents rôles qu'on veut leur faire jouer. Notre association considère qu'il est essentiel que ce service relève d'un organisme indépendant de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Si cette dernière doit jouer un rôle quasi législatif, il faut donc un organisme quasi judiciaire pour voir à l'application de la loi et des ré-

gements. Ceci évitera à la commission d'être juge et partie, d'autant plus que les appels sont prévus comme relevant de la commission.

L'association recommande donc que le service d'inspection continue de relever du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. Le paiement de la rémunération du médecin responsable des services de santé dans un établissement par la Régie de l'assurance-maladie du Québec n'affecte en rien notre objection de base à ce qu'il ne soit pas au service d'un employeur, d'un groupe d'employeurs ou d'associations d'employeurs.

En conclusion, le principe de base de toute la nouvelle loi repose sur la coopération des parties, tant patronale, syndicale que gouvernementale. Il fait appel à des groupes qui doivent avoir la maturité nécessaire pour viser des objectifs communs de mieux-être en milieu de travail, pour autant que les moyens financiers sont disponibles et que les techniques suggérées sont applicables.

La négociation collective nord-américaine a, sur bien des points, habitué les parties à certains degrés de confrontation, laissant libre jeu aux moyens de pression des parties. Le cheminement vers des approches plus réalistes ne pourra pas s'imposer du jour au lendemain et cette réalisation doit en tenir compte plus que toute autre. Il serait illusoire de penser introduire dans cette loi une clause rendant obligatoire la coopération entre les parties. Il apparaît à notre association que le raccourci le plus réaliste pour accroître la coopération des parties repose sur l'information et la formation conjointes des intervenants à tous les niveaux des nouveaux mécanismes qu'érigera la loi.

Le législateur devrait prévoir, avant la promulgation de la loi, d'organiser partout dans la province des cours d'information sur la portée objective de la nouvelle loi, préparés par un comité tripartite, gouvernement, patronat et syndicat, dont les membres seraient désignés par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre du ministère du Travail. Ces cours seraient offerts à des délégués syndicaux et patronaux et suivis conjointement par eux. Les organismes qui enverraient des délégués devraient absorber les frais de déplacement de leurs représentants et l'employeur, les salaires perdus.

M. le Président, au niveau de notre industrie, toutes nos conventions collectives prévoient un comité conjoint de santé au travail. Ces comités sont très actifs et ont démontré un très bon esprit de coopération.

Le Président (M. Dussault): M. Pinard, je vous remercie. M. le ministre.

M. Marois: M. le Président, très rapidement, dans les quelques minutes qui nous restent, je voudrais d'abord remercier très sincèrement l'Association des industries forestières du Québec du mémoire qui nous a été présenté ce matin. Je pense qu'en toute honnêteté, on doit admettre qu'il s'agit d'un mémoire extrêmement fouillé, en particulier quand on prend connaissance de l'an-

nexe. Vous avez procédé à une analyse très systématique, point par point, d'un bon nombre des articles du projet de loi; vous avez formulé des recommandations en annexe et je voudrais vous dire et vous assurer, parce qu'on n'aura pas le temps de reprendre tout ça en détail, que chacune des recommandations qui sont contenues là sera examinée très attentivement.

Je tiens à souligner également — ça ressort en particulier, notamment mais non exclusivement comme on dit dans le jargon — les trois premières pages de votre mémoire où vous vous dites en accord non seulement avec l'objectif, l'approche, mais également avec toute une série d'éléments qui sont à la fois du domaine des droits nouveaux à être reconnus, des instruments, des outils et le reste. Je pense que cela est extrêmement positif.

Je m'en tiendrai à quelques commentaires et questions sur lesquelles il sera possible de réfléchir pendant la période du dîner pour nous apporter les réponses en revenant. D'une part, en ce qui concerne le droit de refus, il est exact qu'à la suite de la consultation qui a suivi le livre blanc, dans le cadre d'une très large tournée à travers le Québec, on a reçu plus d'une cinquantaine de mémoires de divers groupes, on a rencontré quantité de groupes.

Effectivement, on en est venu à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu de qualifier le danger par une notion d'imminence ou autrement, mais plutôt, ajustée à la réalité du Québec, de retenir une approche qui vise à baliser par le biais d'un certain nombre de dangers qui sont inhérents à des fonctions ou à des tâches, d'autant plus que la jurisprudence actuellement au Québec ne le qualifie pas, que la loi ontarienne ne qualifie pas le danger comme tel, alors que, vous le savez, l'approche de la loi ontarienne vise plutôt à exclure des groupes. Ceci étant dit, votre position sur le retrait préventif m'étonne un peu, en ce qui concerne la travailleuse enceinte.

J'aurais deux questions très précises: Combien y a-t-il exactement de femmes qui travaillent dans vos industries en forêt? Deuxièmement, combien y a-t-il exactement de femmes qui travaillent dans les usines, en excluant le personnel de bureau? Cela permettrait de nous éclairer et de mieux voir sur quoi vous assoyez votre position en ce qui concerne votre entreprise et votre demande pour qu'on retire ce retrait préventif du projet de loi.

Aux pages 6 et 7, vous donnez votre appui aux obligations qui sont faites aux fournisseurs. Je ne vous cacherai pas que je m'en réjouis grandement, je pense que vous avez parfaitement raison. Cela confirme notre hypothèse qu'effectivement, dans bon nombre de cas, les obligations qui n'existaient pas doivent être établies, ou en tout cas une base, quant aux fournisseurs, parce que, dans bon nombre de cas, ça ne relève pas du problème premier du producteur qui utilise les équipements, le matériel ou la machinerie, mais du fournisseur. Cela, je le note avec grand plaisir.

Maintenant, je tiens à vous dire tout de suite... Vous notez et vous demandez que les représen-

tants des travailleurs au comité de santé et de sécurité soient des travailleurs de l'établissement. Je peux vous dire très franchement que c'est l'intention du projet de loi, parce que, nous semble-t-il, ça va de soi. Effectivement, cependant, le projet de loi ne le dit pas explicitement comme tel. Peut-être y aurait-il lieu de le dire explicitement et soyez assurés qu'on va regarder ça de très près.

Quant au matériel d'information, j'en prends bonne note et vous pouvez être assurés qu'on va faire tout ce qui est humainement possible pour y arriver. Vous demandez qu'on évite de retomber dans la paperasse; je suis plus que très sensible à cette question et je pense que je ne suis pas le seul parmi les membres du gouvernement actuel.

Un dernier point: vous formulez plusieurs constatations, plusieurs éléments de réflexion autour de ce que vous appelez "la notion de liberté de choix du médecin". J'aimerais que vous répondiez à la question suivante, qui est très précise — encore là, ça vous laissera l'heure du lunch pour y penser: Est-ce que vous estimez que c'est de la liberté de choix du médecin, pour des hommes et des femmes qui travaillent dans vos entreprises, en forêt, en usine, que d'être traité par le médecin qui est payé par l'entreprise? Est-ce que cela est votre conception de la liberté du choix du médecin?

Voilà, M. le Président, très rapidement, mes commentaires-questions, auxquels on pourra revenir après le dîner.

Le Président (M. Dussault): Il passe déjà 13 heures de quelques minutes. Nous aurons des réponses cet après-midi évidemment. Nous reviendrons en commission à 15 heures. Je suspends les travaux de cette commission jusqu'à 15 heures.

Suspension de la séance à 13 h 1

Reprise de la séance à 15 h 8

Le Président (M. Dussault): La commission va reprendre ses travaux. Au moment où nous avons suspendu, cet avant-midi, la commission avait entendu le mémoire de l'Association des industries forestières du Québec Limitée. M. le ministre avait posé quelques questions à nos invités, auxquelles nous attendions des réponses cet après-midi. Je laisse maintenant la parole à M. Pinard.

M. Pinard: M. le ministre, le nombre total d'employés en production d'usine est de 25 382 selon Statistique Canada.

M. Marois: Je le sais, mais ce n'était pas ma question.

M. Pinard: Sur ce nombre, il y a 400 femmes.

M. Marois: En forêt?

M. Pinard: En forêt, presque pas.

M. Marois: En usine, en excluant les employés de bureau, c'était cela, mes deux questions précises.

M. Pinard: Dans les bureaux, il y a un total de 7609 employés, et 1600 femmes.

M. Marois: En usine, en excluant les employés de bureau, combien est-ce qu'il y a de femmes?

M. Pinard: En usine, en excluant les employés de bureau, il y a 400 femmes.

M. Marois: Bien.

M. Pinard: Vous demandez pourquoi on s'oppose. D'un côté, vous dites que ce ne sera pas relié au nombre de femmes qu'on emploie. On est le plus gros employeur. On a une liste de paie de \$700 millions. Alors, on va être ceux qui vont payer le plus.

M. Marois: Le gouvernement du Québec n'est pas un petit employeur non plus. Il sera soumis à la loi, lui aussi.

M. Pinard: Dans l'avenir, on va employer certainement plus de femmes. Dans nos opérations forestières, on commence à en employer. Dans nos usines, la même chose. Il y a plusieurs programmes du gouvernement qui vont rendre la chose plus facile. Mais notre objection est surtout une objection de principe au fait de se servir d'une taxe. On regarde un peu cela comme une taxation indirecte sur l'industrie, au lieu de la répartir sur toute la société, comme cela devrait être le cas pour une loi sociale.

Ici, j'aimerais vous poser une question, si vous me le permettiez, M. le ministre. Quand vous parlez de danger, de baliser les définitions de danger, nous avons certaines craintes à ce sujet, si on le définit, de se ramasser, comme dans les hôpitaux, à négocier des services essentiels — je fais le parallèle — à savoir qu'est-ce qui est un danger imminent, quels seront les postes qui comportent un danger inhérent et ceux qui n'en comportent pas. Cela pourrait faire tout un grabuge.

M. Marois: Bien sûr, notre intention était — d'une part, je pense que l'article 11 est formel — de ne pas qualifier, comme tel, le danger, au point de départ. Ce qui est, d'ailleurs, l'approche retenue dans certaines législations, notamment la législation ontarienne, et ce qui est l'approche retenue dans un certain nombre de conventions collectives. L'article 26.01 ou 26.02 du décret de la construction ne qualifie pas le danger non plus. C'est aussi l'arrêté en conseil 3787 qui ne le qualifie pas.

D'autre part, on dit quand même y accrocher une balise par la notion d'inhérence à la fonction, d'un danger qui est inhérent à la fonction. Le cas classique dont on parle depuis le début des tra-

vaux de cette commission, c'est le policier de la brigade criminelle. C'est évident que c'est dangereux d'aller sur un lieu où il est en train de se produire un acte criminel, ou comme le pompier, au feu. Cela étant dit, ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas des mesures qui doivent être prises pour que, déjà, à la source, on réduise les risques au minimum. Les Ontariens, comme vous le savez, ont procédé par exclusion. Ils n'ont pas qualifié le danger dans leur loi. Ils ont dit: Telle, telle et telle catégorie d'hommes et de femmes au travail sont exclues de l'application du droit de refus, ce qui ne leur enlève pas, pour autant, ce qu'on appelle le droit naturel de refus. Tous les tribunaux admettent le principe qui veut qu'aucune loi au monde ne pourra jamais empêcher un homme ou une femme au travail de refuser de faire un travail parce qu'il considère que c'est un danger pour sa vie, le cas échéant.

Donc, c'est dans ce sens qu'à 12 on l'a qualifié par la notion d'inhérence à la fonction; encore une fois; ce n'est pas inhérent à une fonction, à un état d'insalubrité ou de délabrement d'une entreprise; ce n'est pas inhérent à une fonction et ce n'est pas normal et habituel non plus. C'est peut-être habituel dans l'entreprise, mais ce n'est pas normal, habituel et inhérent à la fonction. Il y a une distinction, et les tribunaux, là-dessus, ont accumulé une jurisprudence. C'est dans ce sens-là qu'on évoquait une notion de balise.

Mais, enfin, par ailleurs, on a eu d'autres recommandations devant nous qui vont nous amener à nous interroger sur cette partie. On verra... Il n'y a pas de formule miracle, mais ce qu'on sait, c'est qu'il faut, quelque part, une forme de balise.

M. Pinard: Maintenant, à votre autre question, en ce qui a trait au choix du médecin d'un employé, alors qu'une compagnie a un médecin à son emploi, le médecin de compagnie ne traite pas l'employé. Il s'occupe de prévention, de premiers soins et de cas d'urgence. L'employé a le plein choix de son médecin quand il s'agit de traitements pour des maladies personnelles ou industrielles.

M. Marois: Mais est-ce que ce ne sont pas les mêmes fonctions de prévention, étendues et élargies, qui seraient confiées aux médecins affectés au domaine de la santé, en vertu du projet de loi no 17? Où trouvez-vous qu'on enlève le principe, qui est sacré, du libre choix d'un homme ou d'une femme, qu'ils soient au travail ou non, d'aller voir leur médecin pour être traités? Où cela paraît-il dans le projet de loi?

M. Pinard: Vous m'avez posé la question, à savoir si l'employé était libre...

M. Marois: Non, j'essayais de cerner... C'est parce que vous l'évoquez comme question, le libre choix...

M. Pinard: Oui.

M. Marois: J'ai simplement essayé, en toute justice et en toute équité d'essayer de comprendre le mieux possible ce que vous formulez comme recommandations et les raisons pour lesquelles vous formulez ces recommandations. Je pense que c'est notre rôle, ici.

M. Pinard: Si je comprends bien le projet de loi — je ne suis pas un expert comme plusieurs de mes confrères, je suis plutôt un généraliste — l'employé devra aller voir un médecin au CLSC; actuellement, il a le choix d'aller où il veut.

M. Marois: Pour être personnellement traité? Où trouvez-vous cela dans le projet de loi? L'affirmation que vous venez de faire, où trouvez-vous cela dans le projet de loi? Vous ne trouverez cela nulle part, je vous mets au défi de me trouver cela, pas pour être traité, pas du tout. C'est tellement le contraire, d'ailleurs, que, dans le cas du retrait préventif de la femme enceinte, on dit que c'est le certificat médical de son médecin à elle. Si ce n'est pas le principe du libre choix, je ne comprends plus.

M. Ferragne (Roger): Le point qu'on a relevé dans notre rapport, c'est qu'on considère que le service de santé, dans le principe de la loi, étant une responsabilité de l'employeur de voir à ce que l'établissement soit sécuritaire pour la santé des travailleurs, que l'employeur considère normal que le service de santé relève d'un médecin qu'il a embauché pour s'acquitter de ces tâches, quitte à utiliser des services que le gouvernement pourra offrir pour coordonner l'ensemble des services, mais que le médecin resterait le responsable de ce service de santé dans son établissement.

Le Président (M. Dussault): C'est terminé pour ce qui est de M. le ministre. M. le député de Portneuf.

M. Pagé: M. le Président, brièvement, je remercie l'Association des industries forestières du Québec pour le document très bien préparé, très bien étoffé qu'elle nous a déposé aujourd'hui. Plusieurs des éléments qu'il met en relief coïncident avec des éléments ou des approches que nous avons déjà eu l'occasion de formuler à l'endroit d'autres intervenants, ou encore à l'endroit du ministre, soit au cours de la discussion ou lors de notre déclaration d'ouverture, ici, à l'ouverture des travaux de cette commission.

Vous représentez un secteur qui peut témoigner d'une expertise et d'une expérience assez valables, je pense, dans des actions qui ont été faites, entre autres dans le secteur des pâtes et papiers, au niveau de la santé et de la sécurité. On ne peut pas en dire autant de tous les secteurs industriels du Québec, évidemment. Je suis convaincu que le dépôt de votre document ne peut qu'être contributif à tout ce débat.

Vous avez quand même des éléments qui m'ont un peu surpris dans votre mémoire. Le secteur des pâtes et papiers est un secteur qui est bien organisé, un secteur qui est fortement syndi-

qué, si ce n'est pas qu'il est complètement syndiqué; un secteur où il y a eu des batailles, des luttes, des affrontements entre le milieu patronal et le milieu syndical, luttes qui, dans une certaine mesure, ont été bénéfiques à l'entreprise et à l'industrie en général, si on peut dire, par l'amélioration que cela a impliqué, entre autres, au niveau de la santé et de la sécurité.

Aujourd'hui vous dites dans le mémoire, sur la question des comités paritaires, par exemple, que tout cela devrait demeurer strictement consultatif. Au niveau de la participation des travailleurs à ces comités paritaires et de la participation des travailleurs à quelque échelon que ce soit de la structure, cette participation ne devrait pas se faire par le syndicat mais bien par un délégué choisi ou une personne choisie à même l'ensemble des travailleurs.

J'aimerais vous demander comme première question, parce que cela a souventefois fait l'objet de nos discussions, ce qui était négociable ou ce qui devait être négociable et ce qui ne devait pas être négociable. Quant à nous, notre position est celle-ci. D'ailleurs, on a déjà eu l'occasion de l'exprimer, je vais vous la réitérer brièvement. Il y a des choses positives qui ont été faites dans le passé, il y a des secteurs de l'industrie qui sont plus en avance que d'autres; il y a des secteurs où l'industrie était davantage consciente de l'obligation qu'elle avait en tant qu'employeur de se préoccuper et d'agir au niveau de la santé et de la sécurité au travail. Je crois que le secteur des pâtes et papiers est un secteur de l'industrie québécoise qui s'est préoccupé et qui a déployé des efforts jusqu'à maintenant au niveau de la recherche, au niveau des échanges, du dialogue et de l'acceptation, dans plusieurs conventions collectives, de certaines normes.

La conclusion à laquelle on en vient, c'est que dans les secteurs syndiqués, nous voulons privilégier — et c'est ce qu'on a exposé ici — l'approche de donner davantage de pouvoirs et le plus de pouvoirs possible aux parties en place. Que l'employeur et son syndicat négocient et qu'ils négocient sur des questions de santé et de sécurité plutôt que d'arriver avec des grands programmes-cadres qui s'appliqueront dans l'entreprise, où je ne suis pas convaincu que la participation des travailleurs sera ce qu'on peut en dire autour de cette table à l'occasion, avec des décisions et avec un arbitrage obligatoire sur plusieurs points, une commission qui sera extérieure aux deux parties, employeur et employé, qui aura à prendre des décisions, et un médecin qui sera peut-être nommé par le comité paritaire. Mais là où il y a désaccord, il est nommé ailleurs et par d'autres personnes. Le réseau de santé n'est plus dans l'entreprise. On prend le réseau de santé et on le met dans le réseau public. On semble manifester beaucoup de confiance au réseau public. Enfin, on pourrait se poser beaucoup de questions à l'égard de tout ça.

Notre position, quant à nous, c'est pour autant que faire se peut, le gouvernement aurait dû agir sur une base prioritaire dans les secteurs où il doit intervenir plutôt que de faire table rase de ce qu'il

y avait avant, de ce qui est dangereux ou de ce qui peut arriver aussi, et, où il y a des syndicats, laisser davantage de pouvoirs à la libre négociation des parties. On a quand même des représentants de plusieurs industries du Québec; on a des gens de la Québec North Shore, on a des gens de la Consolidated Bathurst, de la Domtar, tout ça. Est-ce que ce serait possible, est-ce que vous pourriez nous indiquer quelle a été l'évolution de ce dossier, du dossier de santé et de sécurité faisant suite à la libre négociation des parties? C'est quoi la santé et la sécurité au travail dans vos conventions collectives depuis une dizaine d'années?

On a eu des représentants syndicaux qui nous ont dit publiquement ici — c'était reproduit dans leur mémoire — que peut-être trop longtemps, au Québec, même le milieu syndical ne se préoccupait pas suffisamment de santé et de sécurité au travail, mettant plutôt l'accent sur les bénéfices marginaux, les conditions de salaire, tout ça.

J'aimerais savoir ce qui s'est fait. Est-ce que la libre négociation chez vous, dans vos entreprises a été un élément concluant, qui a contribué à améliorer la santé et la sécurité au travail?

M. Pinard: Je demanderais à M. Ferragne de la Consolidated Bathurst, de vous éclairer sur la question.

M. Ferragne: Mon expérience du milieu forestier est peut-être plus valable que celle du domaine des usines, parce que j'ai oeuvré plus longtemps dans le domaine forestier. Maintenant, je peux vous dire qu'au début des années cinquante, quand la notion de sécurité était là, on travaillait à la sécurité comme on y travaille aujourd'hui. Les éléments de sécurité en ce temps-là, c'était de dire aux gens: Il faut être prudent, et on donnait des exemples. Le fatalisme, à ce moment-là, était la notion que les gens retenaient. Je me rappelle très bien qu'un type avait été accidenté, en 1956. Il était mort après avoir reçu un chicot sur la tête. On avait attendu quelques jours pour retourner au camp pour essayer de promouvoir le port du casque de sécurité, en 1956.

Au camp, il y avait le frère de l'accidenté et son cousin. Après avoir exposé l'importance de se protéger contre les hasards comme ceux des chicots, disant qu'on ne pouvait pas prévoir l'état de certains chicots, après avoir fait un exposé valable, on a dit au frère de l'accidenté: Maintenant, toi, on ne veut pas jouer sur tes sentiments, quel est ton comportement vis-à-vis du casque de sécurité? Le gars dit: Moi, je ne le porterai pas, cela devait arriver et c'était pourtant bien proche.

C'est pour dire qu'au début... À ce moment-là, quand il s'agissait de faire porter le casque... J'admets que c'est une prothèse, mais dans des conditions comme celles de la construction, elle était nécessaire.

On a commencé à faire évoluer cette approche en 1954; le vendeur de chapeaux a sorti un chapeau de son coffre, me l'a mis sur la tête près

du stationnement de la compagnie et je suis entré dans le bureau de la compagnie avec le chapeau; les gens étaient dans la fenêtre pour me voir passer avec un chapeau.

Après ça, on l'a introduit avec l'inspecteur de sécurité, ensuite avec le contremaître, avec les inspecteurs forestiers, avec les mesureurs, progressivement, et on a été capable d'imposer le chapeau de sécurité seulement en 1959, alors qu'on avait commencé en 1954, parce qu'il fallait préparer la mentalité.

C'est un peu la même chose pour la veste de sécurité. On avait beaucoup de travaux de drave dans les années cinquante; à ce moment, les draveurs n'étaient pas des gens qui savaient nager, mais ils étaient constamment sur l'eau quand même. Malheureusement, on a vécu plus de mortalité de draveurs qu'il n'était nécessaire. Je me souviens que mon patron m'a dit: Combien ça va coûter pour mettre une ceinture de sauvetage sur le dos de chaque gars qui va travailler sur l'eau? On a dit: Cela va coûter tant. Alors, il m'a dit: Demain matin, commence. Le manufacturier a dit: Vous me donnez une commande impossible.

Mais ensuite, en 1957, ça a été obligatoire et l'industrie en général a suivi le même mouvement. Il y a eu des années entières où il n'y a pas eu de noyade, dans l'industrie forestière, alors qu'il y en avait 19 en 1956. L'an passé, lors d'une circonstance où le port de la ceinture n'a rien changé, il y a eu une victime.

Du côté des accidents aux genoux, quand on est arrivé avec la hache, autrefois, lorsque le gars se coupait le gras de la jambe, c'était le genre d'accident. Quand la scie mécanique est arrivée, on s'est aperçu que les accidents arrivaient aux genoux; évidemment, si on mettait une garde tout autour de la chaîne, il n'y aurait pas d'accident, mais on n'aurait pas coupé de bois; il y avait quand même un outil qu'il fallait protéger. Alors, on a travaillé sur des éléments qui protégeaient par en haut et par en bas. Mais, là encore, il a fallu assez de temps pour amener les gens à réaliser ou à être conscients; ce n'est peut-être pas à la source, mais on a travaillé à la source en même temps. L'association de sécurité travaillait, par son comité d'évaluation, à améliorer la scie mécanique, en 1956, 1957 et 1958, on avait à peu près 6% à 7% d'accidents aux genoux; la scie mécanique a fait monter ce pourcentage à 15% et, par l'effort du travail d'éducation, du travail de l'amélioration de l'outil, les accidents aux genoux ont baissé à 5% ou 6% et on sait qu'un type peut tomber, se blesser, avoir un accident aux genoux, mais les accidents aux genoux ont passé de 16% à 5%. Cela a pris un certain temps et beaucoup d'éducation.

C'est sur tous les plans, surtout la machinerie. Quand la débusqueuse est arrivée, vers 1965, le comité d'évaluation s'est regroupé. On a étudié la machine. On a fait une série de recommandations sur la structure de la machine. L'association québécoise s'est adressée à l'Association canadienne des pâtes et papiers pour dire: Voulez-vous procéder avec les fabricants de ces machines-là

pour modifier les machines sur tel, tel et tel points? Ces mesures ont été portées chez les manufacturiers et il y a eu un travail comme cela.

D'un côté, l'association des employeurs, patronale a travaillé sur les éléments de sécurité à la source et, d'un autre côté, en attendant de trouver tous les moyens, les employeurs ont travaillé à aider les gens à se protéger. Dans les usines, le phénomène a certainement suivi cette évolution-là. Je regardais encore récemment chez nous. On me donnait un dossier, par exemple, qui date de 1977 — on aurait pu m'en donner un autre d'avant — où on établit tous les endroits, géographiquement, la carte de l'usine, si l'on veut, où il y a des concentrations de bruit, de chaleur, d'utilisation des produits chimiques de chaque usine et, en plus de cela, quels sont les éléments qui ont été apportés pour réduire ces risques de chaleur, de bruit, de contaminants et quels sont les programmes qui doivent être établis dans les prochaines années. Le dossier de cette année devra être révisé le 1er janvier 1980. Nécessairement, après quelques années, il faut réviser ce dossier-là parce qu'on s'en va avec cela dans la projection.

En plus de cela, actuellement — j'ai des exemplaires que je pourrai sortir — dans chacune de nos usines, non seulement le manuel de prévention est là, mais il y a ce qu'on appelle l'initiation au travail, un document d'initiation au travail dans lequel on dit à l'employé quelles sont les tâches pour chacune des occupations et quelles sont les précautions à prendre dans la manipulation de ses instruments de travail. Cette évolution-là... Evidemment, les produits chimiques, comme partout ailleurs, sont plus abondants qu'ils ne l'ont jamais été et, dans ce domaine-là, l'étude continue à se faire. Il y a une prise de conscience de ces risques-là. C'est constamment en évolution. Je ne pense pas que l'industrie puisse... Je dirais qu'il y a de la place pour une amélioration, l'industrie en est consciente, mais il y a beaucoup de travail qui se fait.

M. Pagé: Vous m'avez répondu surtout eu égard à l'évolution technique ou aux problèmes techniques que vous avez dû affronter avec les années, avec les nouveaux équipements, etc. La question, c'est celle-ci: Le renouvellement des conventions collectives et les négociations étaient-ils une préoccupation du milieu? Est-ce que cela a contribué à améliorer la situation qui prévaut dans nos usines dans le moment?

M. Morasse (Paul): Au niveau des usines, on peut dire que depuis environ 1965, par l'intermédiaire des conventions collectives, il y a des articles qui prévoient des comités conjoints de sécurité. Si je me réfère à notre compagnie, la compagnie de papier QNS, ces comités existent depuis 1965 et fonctionnent régulièrement.

Au fur et à mesure des années, ces articles ont été modifiés et, il y a environ quatre ans, si je ne m'abuse, dans l'ensemble de toutes les compagnies de papier au Québec, vous avez des provisions à cet égard. Dans l'ensemble des compa-

gnies également, vous avez des comités conjoints qui fonctionnent.
(15 h 30)

Chez nous, le comité fonctionne de façon régulière, mensuellement. Il est composé de représentants syndicaux et patronaux, de façon égale. Le comité est présidé par le directeur de l'usine. Donc, cela permet un meilleur suivi sur les décisions qui sont prises par le comité, décisions qui sont de nature de recommandation, mais dont les suites sont faites par les représentants patronaux par la suite.

Attachées à ces comités, vous avez également des inspections qui sont courantes dans les départements, des inspections qui sont faites avec les représentants de la sécurité et également avec des représentants départementaux dans les différentes sections de l'usine.

Le comité central siège de façon régulière, comme je vous l'ai mentionné et il y a aussi un horaire de rencontres, afin de s'assurer que ces rencontres ont lieu à des dates fixes et que le suivi soit apporté. Je crois que dans l'ensemble des compagnies, la chose procède exactement de la même façon également.

M. Pagé: Les comités sont strictement consultatifs et la décision revient à l'employeur d'accepter ou non une recommandation qui est formulée par le comité.

M. Morasse: Par contre, lorsque vous travaillez du côté de la consultation et que vous vous orientez vers la coopération, premièrement, cela élimine la question d'affrontement au niveau du comité. C'est ce qui est important. C'est d'avoir des comités qui vont fonctionner en coopération. Si vous êtes capable de bâtir cet esprit de travail, il est certain que de part et d'autre, les gestes qui vont être posés vont être positifs et vous allez également être assuré que les choses vont se réaliser.

Je crois que nous avons pu nous rendre compte de cet état de chose jusqu'à maintenant.

M. Pagé: Concernant le droit de refus, d'abord c'est un droit. Là-dessus, on a exprimé notre accord avec la notion du droit de refus, tel que contenu dans le projet de loi 17. C'est un droit qui est naturel et qui ne peut pas être plus fondamental que celui pour un individu de refuser de travailler, lorsque le travail implique un danger qui peut mettre en cause, sa vie, sa sécurité ou son intégrité physique et tout cela. C'était reconnu, d'ailleurs, dans la jurisprudence. Certaines industries oeuvrant dans le secteur des pâtes et papiers ont même ce droit de refus dans leur convention collective. C'est le cas, entre autres, pour une entreprise dans mon comté.

Vous demandez au législateur de limiter ou d'introduire une notion de gravité ou d'imminence du danger. Ne croyez-vous pas que le fait de limiter ce danger, le fait de le préciser, de préciser le texte et les cas où ça pourra éventuellement s'appliquer, ça ne pourra que contribuer à engen-

drer plus de problèmes qu'une définition qui est peut-être générale, comme elle est reproduite aux articles 11 et 12 du projet de loi? Ne croyez-vous pas que le fait de dire que le danger devra être imminent, devra être grave et ça impliquera beaucoup plus d'analyse, beaucoup plus d'étude à savoir si c'était véritablement imminent, véritablement grave?

Quant à nous, nous croyons — j'aimerais vous entendre là-dessus — que c'est préférable de le laisser ainsi et voir l'application concrète qu'il y aura. J'en dégage une couple de questions. Premièrement, est-ce que c'est fréquent chez vous d'avoir des refus de travailler? Deuxièmement, je conviens que le milieu patronal peut craindre des exagérations ou des abus, mais ce droit a toujours existé et, que je sache, il n'y en a pas eu, et le projet de loi reproduit quand même des dispositions qui sont reproduites dans d'autres projets de loi qu'on retrouve dans d'autres provinces ou dans d'autres pays, entre autres, en Ontario. Je suis convaincu que certains de vos membres, qui ont des entreprises en Ontario, pourraient témoigner de l'expérience qu'ils ont vécue là-bas, avec ce droit de refus. Alors, je me demande en quoi pourrait contribuer à bonifier le projet de loi, le fait de dire que le danger doit être imminent et grave. Selon moi, ça ne pourrait que créer peut-être plus de confusion dans l'interprétation à donner dans la vie de tous les jours.

M. Morasse: Le problème qui existe vis-à-vis du droit de travailler, je pense que c'est un problème d'abord qui peut être très émotionnel et qui peut aussi porter à beaucoup d'interprétation. C'est là qu'est notre crainte. Émotionnel, dans le fait que, lorsqu'en tant que représentants de l'industrie, nous posons la question, à savoir exactement à quoi ce règlement va nous mener, c'est que nous sommes habitués, dans nos relations journalières, à faire face à certaines difficultés vis-à-vis des problèmes de relations ouvrières-patronales. Nous savons pertinemment que ces problèmes arrivent à des temps assez cruciaux, lors de renouvellement de convention collective, par exemple. Donc, nous ne voulons pas, en tant qu'industrie, nous opposer à ce droit et nous l'avons mentionné, je crois, assez clairement, en tant que droit individuel, mais ce que nous voulons nous assurer, c'est qu'à l'heure actuelle, dans notre industrie — ça fait partie d'une de vos questions, à savoir si on a une fréquence d'arrêt — il n'y en a pas tellement. Il y en a peut-être eu et, une chose certaine, c'est que nous croyons que si un travailleur croit qu'il y a une situation qui est grave pour lui, ce travailleur peut en parler avec son contremaître, son surveillant immédiat. Ils vont prendre une décision qui, je pense, est humaine. Ils vont dire: D'accord, arrête de travailler. On va voir exactement quelle est la situation. Si c'est le cas... Si vous avez deux personnes qui analysent un fait, qui réalisent qu'il y a réellement une situation de danger, si vous permettez à une personne de l'analyser ou de décider que c'est une situation de danger, que ce soit du côté

patronal, du côté employeur-employé, c'est la décision d'une personne.

Donc, à partir de ce moment-là, ça peut être subjectif de part et d'autre. Nous croyons que, vis-à-vis de cette chose, il doit, comme dans le reste, être question de coopération. Si on dit que le travailleur est une personne sensée et capable de voir à sa santé, on doit dire que le représentant patronal est aussi un travailleur qui doit prendre le bien-être du travailleur en considération. C'est surtout notre point. C'est bien plus un point d'interrogation, à savoir qu'on se demande, surtout au niveau d'une application collective, ce qui va arriver avec cela.

M. Pagé: M. le Président, j'aurais eu d'autres questions, mais vous m'informez que mon temps est écoulé. Messieurs, je vous remercie. Je crois même que le ministre avait une question pour enchaîner sur le droit de refus.

Le Président (M. Dussault): Si M. le député de Johnson le permet.

M. Bellemare: Certainement.

M. Marois: Une seule question. Le député de Portneuf y a fait allusion et je pense que cela va intéresser les membres de la commission de savoir. Je crois savoir que, dans au moins une — parce que le droit de refus n'existe pas dans toutes les conventions collectives, loin de là — que je connais, de votre secteur, il y a une clause de droit de refus. Combien, à votre connaissance, y a-t-il eu d'abus depuis que cette clause est là?

M. Morasse: Personnellement, je l'ai mentionné tout à l'heure, on ne croit pas qu'il y en ait eu; il y en a peut-être eu, mais on ne le sait pas.

M. Marois: Combien y a-t-il eu de cas d'exercice du droit?

M. Morasse: Que je sache, j'en ai vu deux, et cela fait partie d'une usine où il n'y avait même pas de clause à la convention collective. C'est ce que j'ai dit tout à l'heure, les individus en question ont rencontré le contremaître, on l'a constaté et on a pris les mesures nécessaires. Il n'y avait pas confrontation, en somme, c'est un fait, et ils ont corrigé la situation.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson.

M. Bellemare: Merci de votre merveilleux mémoire, qui touche très sérieusement à la question de santé et de sécurité, surtout par les baromètres que vous mettez. Cela nous laisse entendre combien les compagnies ont été très précises quant à l'application des normes et, particulièrement, à la sécurité au travail.

Ce qui m'intéresse actuellement, c'est de vous demander quel pourcentage d'achat se fait à l'extérieur de la province pour les équipements. 40%? 50%? 60%?

M. Huneau (Gaéтан): M. Bellemare, l'équipement protecteur?

M. Bellemare: Vous dites, à la page 7: "... un certain étalement dans le temps pour de sérieuses raisons. Par exemple, le volume d'achat québécois de certains de ces équipements, matériel et produits peut être trop restreint pour imposer au manufacturier à l'extérieur du Québec des normes qui ne sont pas exigées ailleurs."

Je veux savoir dans quelle proportion sont faits les achats au Québec et les achats à l'extérieur. Je pense que ce doit être 60-40, mais je ne suis pas sûr.

M. Pinard: Tout dépend du genre d'équipement. Plus l'équipement est spécialisé, plus il a tendance à être acheté à l'extérieur; il y a certaines machines lourdes qui sont fabriquées ici, mais une grosse partie... J'agrée avec vous, c'est autour de 60-40.

M. Bellemare: C'est cela, 60-40 pour l'achat à l'extérieur. Quand vous parlez des normes qui ne sont pas exigées ailleurs et qui vous causeraient un certain préjudice dans les achats, pouvez-vous m'en donner un seul exemple?

M. Pinard: Admettons qu'une pièce d'équipement aurait ici une norme de bruit qui ne serait pas exigée par l'ensemble du marché nord-américain, cela pourrait représenter certains problèmes avant que le fabricant qui accepte de développer l'équipement — et, si c'est seulement pour un marché, il ne le fera pas...

M. Bellemare: Il n'y a pas dans vos usines de protecteurs d'oreilles, je pense...

M. Pinard: Oui, oui, oui.

M. Bellemare: Très peu?

M. Pinard: Oh non, c'est très généralisé. Dans tous les endroits où le bruit requiert le port de protecteurs d'oreilles, il y a des panneaux indicateurs qui indiquent le nombre de décibels dans la région concernée.

M. Bellemare: Cela existe présentement. Dans une proportion de 90% à peu près?

M. Huneau: 90%.

M. Bellemare: 80%, 90% quant aux appareils auditifs.

M. Huneau: Oui, il y a encore beaucoup d'éducation à faire dans ce domaine-là, mais cela existe.

M. Bellemare: Oui, parce qu'il y en a qui les laissent traîner...

M. Huneau: Oui, il y a énormément de travail à faire. On a l'équipement, dans notre compagnie,

pour mesurer le bruit et vérifier l'acuité auditive de nos mesurés depuis 1960.

M. Bellemare: Est-ce que vous êtes au courant que, dans les usines à papier, il y a énormément d'accidents du travail? J'ai été président de la Commission des accidents du travail et j'ai pu me rendre compte que, dans plusieurs usines à papier, il était arrivé des accidents à cause des jeux qui se font pendant les heures de travail. Les gens jouent durant les heures de travail et j'ai constaté moi-même qu'il y avait une proportion trop considérable dans ce domaine-là dans ces usines à cause des jeux, à cause des intrigues, à cause des tiraillements, à cause des... Quelqu'un, pour jouer un tour, mettra une "hose" qui enfargera l'autre...

M. Huneau: Je pense que cela arrivait anciennement, où les gens...

M. Bellemare: Anciennement? Oh! Prenez garde!

M. Huneau: ... jouaient beaucoup au travail, mais aujourd'hui ils n'ont plus le temps de jouer.

M. Bellemare: Oui, parce que les machines sont rendues à...

M. Huneau: Non, mais la mentalité a changé à ce point de vue là; ça joue moins.

M. Bellemare: Les machines tournent à 1800 et à 1900 tours la minute et je pense que c'est pas mal plus rapide qu'autrefois, quant elles tournaient à 600 et 700...

M. Huneau: Mais la mentalité a changé au point de vue du jeu. On est moins joueur de tours qu'autrefois.

M. Bellemare: Ma dernière question... Je le prends comme véridique, mais je n'en suis pas sûr...

M. Huneau: D'accord.

M. Bellemare: ... parce que même chez les députés ça existe et c'est pourtant très sérieux ici à l'Assemblée nationale; ça existe même entre les députés...

Une voix: Quand ces cas-là se présentent, vous donnez l'exemple?

M. Bellemare: Je n'ai pas encore donné l'exemple, mais j'y pense souvent. Ce ne serait peut-être pas nécessaire d'enfarger certains ministres ou députés, ils s'enfargent eux-mêmes.

Ma dernière considération, c'est à la page 17: "Le choix du médecin et son embauche font partie des droits administratifs...". Les mots "droits administratifs" me surprennent, surtout après avoir lu la loi 17. Vous avez l'air d'insister pour un droit.

Ce n'est pas sûr... Quelqu'un a déjà écrit qu'un médecin était un gestionnaire d'une entreprise. Alors là, je me demande où est la portée de votre paragraphe à la page 17: "Le choix du médecin et son embauche font partie des droits administratifs...". Donc, des droits exclusifs. Comment arriver à une table de comité paritaire, si vous avez cette formation-là, et dire: Écoutez, c'est un droit exclusif à l'employeur? Je vois mal le comité paritaire bien fonctionner. Vous disiez tantôt: Il va falloir qu'on fasse l'éducation, il va falloir qu'il y ait une préparation, il va falloir qu'il y ait une bonne participation, mais je trouve dans votre document un droit administratif de l'employeur. Vous allez loin. Je pense... Pardon?
(15 h 45)

M. Ferragne: Lorsque l'employeur veut bâtir quelque chose, il y a un ingénieur en charge des travaux pour exécuter; on considère que c'est un droit administratif d'améliorer l'équipement ou autre chose. S'il veut faire quelque chose, il engage un ingénieur professionnel pour le faire. S'il veut établir des qualités des produits chimiques, il engage un chimiste pour s'assurer que ses produits répondent aux exigences.

M. Bellemare: Répondez à ma question au lieu de faire le tour du pot.

M. Ferragne: Mais quand il engage... Non, non.

M. Bellemare: Au comité paritaire, comment est-ce que vous allez expliquer que vous avez un droit sur un médecin?

M. Ferragne: S'il faut...

M. Bellemare: Comment est-ce que vous allez l'expliquer?

M. Ferragne: S'il faut que l'employeur assure à son établissement des conditions de santé au travail, il faut quelqu'un de responsable de ce service comme il faut quelqu'un de responsable des autres services. On considère...

Le Président (M. Dussault): M. Pinard, je m'excuse, nous allons vivre quelque chose de circonstance, il s'agit d'un exercice de feu. Je dois donner la directive de sortir immédiatement par la porte de la famille indienne, c'est-à-dire en bas de l'escalier.

La commission suspend ses travaux.

Suspension à 15 h 46

Reprise à 16 h 3

Le Président (M. Dussault): Nous pouvons maintenant continuer; vous avez la parole, M. Pinard.

M. Pinard: Je vais être bref, puisque vous me demandez d'être bref. Le droit administratif de s'occuper de la santé, pour l'employeur, c'est une responsabilité, donc il doit avoir le droit de s'occuper de trouver les moyens pour le faire.

M. Bellemare: J'admets que la tradition a voulu que ce soit ça. Depuis des années, les compagnies ont pris leurs responsabilités vis-à-vis de la sécurité et la santé; je vous félicite.

Mais maintenant qu'on va établir un comité paritaire, vous avez dit tout à l'heure: On va essayer de se parler, on va essayer de collaborer, on va essayer de trouver des solutions ensemble. Je vous vois mal arriver à la table avec un document comme celui-là disant: Le choix du médecin fait partie des droits administratifs des employeurs. Cela va être contesté. Qu'allez-vous dire?

M. Pinard: Jusqu'à maintenant, il y a des conventions collectives et les parties acceptent que, de part et d'autre, il y ait des responsabilités et on considère...

M. Bellemare: Oui, parce qu'il n'y a pas autre chose, mais maintenant il va y avoir une autre loi qui va y pourvoir. Qu'allez-vous faire?

M. Pinard: Est-ce que les responsabilités de l'employeur vont être éliminées parce qu'elles se partagent?

M. Bellemare: Je ne dis pas ça; je me demande comment vous allez faire en affirmant d'avance que vous avez un droit exclusif sur le choix du médecin. Quand vous allez arriver au comité paritaire — selon votre mémoire, cela fait partie des droits administratifs exclusifs — que va-t-il arriver?

M. Pinard: M. Bellemare, la santé fait partie des responsabilités de l'employeur; on considère qu'à ce moment, pour qu'il puisse rencontrer les obligations établies par les comités de sécurité, il y aura l'obligation...

M. Bellemare: Je vous inviterais à lire les mémoires de la CSN et de la FTQ concernant le choix du médecin et vous allez voir que c'est diamétralement opposé à ce que vous venez de me dire.

M. Pinard: Alors, on a présenté notre position à la commission.

M. Bellemare: M. le Président, je voudrais déposer un document bien important qui prouve que cette loi a une redondance assez extraordinaire dans les emplois qui vont être créés pour la santé et la sécurité publique. On a quelques pages de programmes qui sont annoncés comme positions à venir. Il y en a de \$25 000, il y en a de \$27 000 et il y en a de \$21 000, mais je pense que ça a de l'attrait pour le gouvernement, surtout que ça va lui créer un petit lieu de patronage. Je ne veux pas ranimer le feu, mais je dis simplement que parfois je pense qu'il va peut-être y avoir des tentations.

M. Marois: Comme le dit souvent le député de Johnson: "Other times, other ways".

M. Bellemare: Ce n'est pas la pesanteur de la masse qui compte, c'est le "swing" du manche!

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson, vous savez qu'en commission parlementaire il n'y a pas de dépôt de documents.

M. Bellemare: Ah! je voulais simplement mettre le ministre au...

Le Président (M. Dussault): Vous pouvez cependant en faire des photocopies et distribuer...

M. Bellemare: Non, mais je voudrais simplement demander au ministre d'en prendre connaissance, comme preuve que la loi a certainement de bons effets au point de vue des positions à venir. Il y a une chose certaine, s'il y en a qui se cherchent de bons "jobs", ils vont en trouver.

Le Président (M. Dussault): Est-ce que cela met fin à votre intervention, M. le député de Johnson?

M. Bellemare: Cela met fin à mon intervention, me contentant de la réponse un peu inachevée, parce que le temps donnera raison à mon intervention. Je vois des problèmes possibles avec les syndicats. Vous savez, vous en avez confronté plusieurs jusqu'à maintenant, mais avec la nouvelle loi, vous aurez presque des obligations différentes, même si la tradition veut que vous ayez fait énormément, vous autres, l'association, particulièrement, pour la prévention et la sécurité au travail. Vous en avez fait énormément, parce que cela n'existait pas dans d'autres corporations et, chez vous, cela existe.

M. Pinard: Mais cette chose-là aurait pu être demandée par les syndicats lors des négociations de nos clauses de contrats sur les comités conjoints de sécurité et c'est une chose qui n'est jamais venue comme demande syndicale.

M. Bellemare: Qui est-ce qui vous dit, M. Pinard, que cela ne le sera pas maintenant qu'il y a la loi 17?

M. Pinard: Ah! mais cela va certainement les encourager à demander des modifications.

M. Bellemare: C'est cela, c'est cela, on va voir cela, la belle collaboration!

Le Président (M. Dussault): Merci, M. le député de Johnson. Je remercie, au nom de la commission, les représentants de l'Association des industries forestières du Québec Ltée pour leur témoignage. J'invite maintenant l'Association des fondateurs du Québec Inc. à se présenter devant la commission.

Une voix: Merci, messieurs...

Le Président (M. Dussault): J'invite le porte-parole du groupe à se présenter et à nous présenter ses collègues.

Association des fondeurs du Québec Inc.

M. Biron (Pierre): Mon nom est Pierre Biron, vice-président à l'exécutif de la Fonderie Sainte-Croix Ltée. Je suis aussi président de l'Association des fondeurs du Québec. J'aimerais vous présenter mes collègues: à ma gauche, M. Jean Payette, de la Fonderie Stanton à Saint-Hubert, dont il est le directeur général et aussi le secrétaire-trésorier de l'Association des fondeurs du Québec; M. Irenée Trudel, de la Fonderie Saint-Romuald, le directeur-gérant et le vice-président des Métaux non ferreux; M. Charles Boutet, président-directeur général de la Fonderie Lyster, Moulage sous pression Lyster; ici à ma droite, M. Michel Gamble, de la Fonderie Gamble...

M. Bellemare: "Gamble".

M. Biron (Pierre): Il n'est pas parieur du tout, Gamble.

M. Bellemare: Gamble, comme "gambler".

M. Biron (Pierre): ... de la Fonderie CSF, le directeur du personnel et vice-président à l'acier de la section de l'Association des fondeurs du Québec, Inc., M. Jean-Claude Ferron, directeur général des Fonderies Mueller, à Saint-Jérôme, vice-président à la fonte pour l'association, et M. Gérald Garant, qui est secrétaire général de l'Association des fondeurs du Québec Inc.

Le Président (M. Dussault): Je vous remercie. Je vous prierais de nous présenter votre mémoire à l'intérieur des vingt minutes conventionnelles.

M. Biron (Pierre): M. le Président, M. le ministre, Mme le député, messieurs les députés et membres de la commission, nous remercions la commission de l'occasion qu'elle nous donne d'exprimer les vues des fonderies du Québec et, par là, d'aider la commission à trouver la meilleure formule pour la santé et la sécurité au travail.

L'Association des fondeurs du Québec Inc., représentant les 115 entreprises du territoire, ayant à leur emploi plus de 5000 travailleurs québécois, souscrit d'emblée à l'objectif fondamental du projet de loi no 17, qui est d'établir les mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs à l'élimination des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Par ses opérations même, la fonderie n'est certainement pas le milieu de travail présentant le moins de risques d'accidents. Les employeurs et les travailleurs de ce secteur ont donc appris de longue date à collaborer ensemble en matière de santé et de sécurité au travail.

Le projet de loi no 17 présentement à l'étude vient donc consacrer une préoccupation constan-

te depuis plusieurs années, autant chez les employeurs que les travailleurs du secteur de la fonderie. Un examen rapide de différentes conventions collectives existant dans cette industrie révélerait aux législateurs que la majorité des entreprises ont déjà conclu avec leurs travailleurs des ententes précises sur ces questions...

Est-ce que c'est un autre exercice de feu ou est-ce un vrai feu?...

En ce qui concerne l'appui de la position du Conseil du patronat, l'Association des fondeurs du Québec Inc., ayant participé à la consultation préparatoire au mémoire du Conseil du patronat, en supporte entièrement le contenu et laisse au conseil le soin de débattre les points suivants: les difficultés d'évaluation de cette loi-cadre, du fait de l'absence de plusieurs règlements majeurs; la dilution des droits de gérance; le parallélisme en matière de formation et d'information; le financement; le pouvoir décisionnel du comité paritaire de sécurité; le poste de représentant à la prévention; le rôle et le financement des associations de prévention; la notion de médecine du travail; les pouvoirs de la Commission de la santé et de la sécurité au travail.

En ce qui concerne les caractéristiques de l'industrie de la fonderie, dans son étude article par article du projet de loi no 17, l'Association des fondeurs du Québec Inc., s'est appuyée sur un ou plusieurs des trois critères suivants: Premièrement, la plupart des fonderies du Québec ont une ligne de production continue. Chacune des étapes de la production, la préparation du sable de moulage, la préparation des moules, la coulée, les étapes de refroidissement, ainsi que les étapes subséquentes de la production sont agencées avec précision, en fonction de la cadence à laquelle les fours peuvent déverser le métal fondu.

Un arrêt intempestif à l'une quelconque des étapes de la production, très étroitement interreliées provoque un arrêt automatique de l'ensemble des opérations de l'usine.

Deuxièmement, la plupart des postes de travail d'une fonderie présentent, de par leur nature et leur design, des dangers plus élevés que dans plusieurs autres industries. Le danger habituel et inhérent atteint alors un seuil relativement plus élevé.

Troisièmement, contrairement à ce que plusieurs pensent, l'industrie de la fonderie au Québec n'est pas constituée que de multinationales. En effet, sur les 115 fonderies dénombrées au Québec, seulement une vingtaine peuvent être classées dans la catégorie des grandes entreprises employant plusieurs centaines d'employés. On estime à 85% le nombre d'entreprises de fonderie qui peuvent être classées dans la petite et moyenne entreprise, connaissant ainsi la plupart des problèmes de ces dernières, y compris les problèmes de financement.

(16 h 15)

Commentaires sur certains articles.

Les discussions et les délais impliqués dans les articles 19, 21, 26 et 28 sont effarants. L'Association des fondeurs du Québec Inc. appuie très

fortement la proposition du Conseil du patronat quant aux articles 19 et 21. On se rappellera que l'article 19 se lirait comme suit: "En tout temps, un employeur a le droit de remplacer un travailleur qui exerce son droit de refus de travailler par un autre travailleur si, premièrement, ce dernier est avisé du fait qu'un autre travailleur a exercé son droit de refuser de travailler, ainsi que des motifs de ce refus et, deuxièmement, s'il est consentant à effectuer le travail." Ce nouvel article 19, tel que libellé, implique de biffer l'article 21.

J'aimerais apporter un commentaire additionnel ici. Il faut se référer à la page précédente, au paragraphe 1. À cause de la nature des fonderies, qui sont des industries à chaîne, avec un système continu, l'article 21 dérangerait la nature de nos opérations.

Il en sera de même pour les articles 26 et 28. Comme le Conseil du patronat, l'Association des fondeurs du Québec Inc. recommande que l'article 26 soit libellé ainsi: "Aussi longtemps que le travailleur exerce son droit de refus et jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue par l'inspecteur, le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages sociaux liés à son emploi."

En ce qui concerne l'article 28, six heures de délai laissées à l'inspecteur pour intervenir, cela nous apparaît plus que suffisant, spécialement dans le genre de production des fonderies.

Article 31 : l'AFQ recommande de biffer le mot "déplacement".

Article 41 : le registre apparaît, surtout dans le cas des petites fonderies, comme une addition inutile de procédé administratif.

Article 53: ajouter que le fardeau de la preuve appartient au fournisseur.

Article 54: biffer le mot "utilisateur".

Article 75: l'association n'admet pas qu'il soit de la responsabilité de la commission d'accorder à une association sectorielle une subvention de fonctionnement. Elle recommande que les associations sectorielles se financent à partir des contributions de ses membres.

Articles 79 et 80: l'AFQ s'oppose carrément au principe que l'argent des employeurs finance des associations syndicales par l'entremise de la commission.

Article 86: il nous semble exagéré de faire référence au "conflit d'intérêts" et au manque de crédibilité des médecins d'entreprise quand on considère que personne n'est obligé de se fier au diagnostic d'un seul médecin.

Les médecins d'entreprise, comme les autres individus, ne possèdent aucun monopole en matière de santé d'un individu.

Dans l'industrie comme ailleurs, une personne a toujours la possibilité de consulter un médecin de famille, un spécialiste ou un autre médecin de son choix. L'association ne voit aucun avantage de mélanger la médecine et les relations patronales-ouvrières, car chacun des deux domaines est déjà assez complexe.

Article 143: dans le contexte d'un procédé de production continue, cet article risque fort de

mettre en péril la stabilité financière des petites fonderies. L'AFQ recommande que cet article soit biffé.

L'article 148: changer le mot "intéressé" par le mot "impliqué".

Article 185-28: l'AFQ recommande à ceux qui sont responsables de la réglementation de tenir compte, à cet article, de la réglementation déjà existante dans les différents domaines. Exemple, TLV aux États-Unis.

Article 193: l'AFQ recommande fortement qu'on procède toujours en ayant recours à la procédure de règlement de grief, plutôt que de porter plainte auprès du commissaire général lorsque l'entreprise et les travailleurs sont liés par une convention collective.

J'aimerais apporter un commentaire. Nous avons déjà, dans plusieurs de nos conventions collectives, une clause de sécurité. Donc, c'est soumis à l'arbitrage.

Article 201 : dans cet article, l'employeur supporte une présomption de culpabilité jusqu'à ce qu'il prouve son innocence. Cette disposition apparaît à l'AFQ comme une entrave au principe établi dans notre système juridique qui prétend qu'un accusé est innocent jusqu'à ce qu'il soit condamné.

Le Président (M. Dussault): M. Biron, je vous remercie. M. le ministre.

M. Marois: M. le Président, je voudrais d'abord remercier l'Association des fondeurs du Québec de son mémoire. Ce mémoire contient toute une série de recommandations très précises qui seront attentivement étudiées. Bien sûr, il y a un certain nombre d'autres recommandations et d'autres éléments du mémoire, pour l'essentiel, qui reprennent des choses qui nous ont été soumises, notamment par le Conseil du patronat. Donc, je ne reviendrai pas sur chacun de ces éléments. Je m'en tiendrai essentiellement à deux points très précis où là cela m'apparaît nouveau par rapport à ce qu'on a entendu antérieurement.

D'une part, parmi les recommandations, il y a celle où, à l'article 193, vous recommandez fortement qu'on procède toujours en ayant recours à la procédure de règlement de grief. Je voudrais vous dire que lors des travaux de consultation, conformément à l'engagement qu'on avait pris à l'occasion du premier sommet économique de La Malbaie, il y avait consensus là-dessus, et des employeurs et des représentants du monde des travailleurs, sur cette idée qu'il fallait revaloriser le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre où siègent les représentants des employeurs, notamment. Donc, ce conseil s'est réuni à au moins cinq ou six reprises, une fois deux jours de suite, pour discuter du brouillon d'un projet de livre blanc avant que le gouvernement statue. Par la suite, les consultations se sont poursuivies, par ailleurs, dans la foulée de la publication du livre blanc.

Les parties, au point de départ, nous recommandaient plutôt — c'est pour cela que votre re-

commandation m'étonne un peu, vous nous dites: Laissons tomber la question de la plainte auprès du commissaire général — à l'époque, au contraire: Laissez tomber la procédure de grief et tenons-nous en uniquement à la procédure devant le commissaire général. Par la suite, après la sortie du livrer blanc — et c'était d'ailleurs l'opinion des porte-parole du monde patronal au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre — on nous a recommandé, au contraire, de laisser le choix, ce qu'on a introduit dans le projet de loi. Là, vous nous recommandez plutôt de laisser tomber les commissaires; j'aimerais savoir pour quoi.

Deuxièmement, est-ce que vous ne craignez pas qu'en conséquence... Bien sûr, la procédure de grief, cela va bien quand les hommes et les femmes au travail sont syndiqués, mais la procédure de grief quand tu n'es pas syndiqué, tu peux toujours courir. Qu'est-ce qu'il va rester pour les non-syndiqués? Le cas, par exemple, dans l'application de la Loi sur les normes minimales, le fameux cas, le premier cas qui a été plaidé, la petite fille qui a été congédiée par un employeur parce qu'elle était enceinte, si elle n'avait pas eu la possibilité de recourir, via le Code du travail, au commissaire qui a ordonné la réintégration — parce que le seul motif établi a été le congédiement à cause de son état de grossesse — qu'est-ce qui serait arrivé si elle n'avait pas eu cette procédure? Qu'est-ce qui arriverait dans le cas des non-syndiqués s'ils n'avaient pas cette procédure? C'est ma première question.

Ma deuxième question concerne votre commentaire sur l'article 201 qui, d'après vous, contrevient au principe de notre système légal qui affirme l'innocence d'un accusé jusqu'à ce qu'il soit trouvé coupable. C'est l'article qui stipule que "La preuve qu'une infraction a été commise par un agent, un mandataire ou un travailleur à l'emploi d'un employeur suffit à établir qu'elle a été commise par cet employeur...", et le reste. Vos conseillers juridiques vous ont certainement dit que l'article 201 est la reproduction textuelle de l'article 38 de la Loi des établissements industriels et commerciaux puisque, à la demande de tout le monde — et on est d'accord là-dessus — il faut regrouper pour intégrer cette loi, 20 règlements dans une loi-cadre. Il ne suffit pas qu'on ajoute, qu'on modifie, qu'on modernise, mais c'est la reproduction de l'article 38.

La Loi des établissements industriels et commerciaux ne date pas d'aujourd'hui, elle date d'il y a longtemps. Donc, vous vivez avec cette loi et l'article 38 au moment où on se parle, comme la loi 17 n'est pas encore en vigueur, elle n'est pas adoptée encore, vous vivez sous la coupe de l'article 38 de la Loi des établissements industriels et commerciaux qui dit textuellement la même chose.

La question que cela m'amène à vous poser, c'est... je n'accepte pas l'affirmation, je ne pense pas qu'on puisse accepter l'affirmation que cela contrevient à un principe de notre système légal. Notre système pénal, bien au contraire, prévoit

déjà ce genre de mesures, notamment l'article 38. Est-ce que cet article 38 est la raison qui vous amène à nous faire une telle recommandation? Est-ce que l'article 38 vous a déjà causé des problèmes? Si oui, quoi concrètement? pour qu'on puisse bien mesurer la portée de votre recommandation.

Enfin vous me permettrez de vous rappeler deux choses: L'article 201 suppose que la preuve a déjà été établie qu'une infraction a été commise. En d'autres termes, ce n'est pas un processus automatique. Deuxièmement, de vous rappeler aussi que de toute manière il y a les articles 1053 et 1054 du Code civil qui concernent la responsabilité civile normale et générale de base, en vertu desquels articles il y a une présomption qui est créée, vous le savez, de responsabilité à l'égard d'un employeur pour les actes commis par ses employés.

Je pense qu'il serait intéressant, M. le Président, qu'on ait la réponse à ces deux questions très précises. Pour le reste, encore une fois, je tiens à vous redire que toutes et chacune des recommandations de votre mémoire vont être examinées très attentivement et je tiens à vous remercier de votre mémoire.

Le Président (M. Dussault): M. Biron.

M. Biron (Pierre): Je vais demander à un spécialiste en relations de travail de répondre aux deux questions. Tout d'abord, juste au niveau de l'article 193, avant de passer la parole à M. Michel Gamble, j'aimerais vous faire remarquer que la plupart de nos fonderies sont syndiquées. C'est pour ça que la base du système de règlement par grief a été suggérée, à cause de la forte tendance syndicale. Je demanderais à M. Michel Gamble de poursuivre sur les articles 193 et 201.

M. Gamble (Michel): M. le Président, le but de notre recommandation à 193, c'était plutôt, vu le fait qu'on travaille maintenant avec les conventions collectives qui contiennent des clauses de sécurité, ainsi que certaines conventions collectives qui contiennent déjà le droit d'arrêter de travailler sous certaines conditions et que dans le passé on a toujours eu affaire avec une procédure de grief et par la suite l'arbitrage...

M. Marois: Je m'excuse de vous interrompre, mais vous comprenez très bien le sens de ma question. Bien sûr je comprends parfaitement bien et on va l'admettre, que dans votre secteur il y a une "syndicalisation" très élevée, mais nous ne pouvons pas, vous comprenez comme moi qu'on ne va pas faire dans la loi un paragraphe pour les fonderies, un paragraphe pour la foresterie, un paragraphe pour le sciage. En d'autres termes, c'est une loi générale. Alors comment répondez-vous à l'argument — je comprends que dans votre secteur c'est comme ça que ça se passe — en ce qui concerne la protection des travailleurs non syndiqués et quelle est la solution que vous suggérez? Parce que la loi sera d'application

générale. Alors, ce que nous proposons, c'est le libre choix.

M. Gamble: D'accord, peut-être que la question du commissaire pourra-t-elle s'appliquer dans une situation où l'usine en question est non syndiquée, c'est une possibilité. Pour nous, le but de notre recommandation c'est que, au lieu d'introduire un nouvel aspect dans l'affaire, de continuer avec une procédure qui nous est familière et qui a fonctionné relativement bien dans le passé.

Pour les non-syndiqués, qu'ils réfèrent directement au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour nommer un arbitre — je pense que cela peut être fait — ou que ce soit référé au commissaire, on n'a pas tenu compte de ça. C'est une possibilité comme une autre, soit un arbitre nommé par le ministre ou le commissaire. Mais nous nous référons uniquement aux usines syndiquées. Est-ce que ça répond à votre question?

M. Payette (Jean): ...193 aussi, c'est que dans le cas de laisser le libre choix, on avait une crainte que — surtout dans notre cas, où toutes les usines sont syndiquées ou presque — ils aillent finalement aux deux, c'est-à-dire au grief et au commissaire général. La loi n'est pas étayée de ce côté-là où laissant le libre choix, mais aller à un ou à l'autre. Est-ce qu'à un moment donné ils n'iront pas justement aux deux pour faire des pressions supplémentaires?

M. Marois: Mais vous avez la réponse à l'article 194.

M. Payette: À ce moment-là il n'a pas de recours et il va au commissaire seulement. Cela règle une partie du problème.

M. Gamble: En ce qui concerne votre deuxième question, c'est vrai que l'article 38 de la Loi des établissements commerciaux et industriels contient une clause semblable à ça et que le commentaire qu'on voulait faire là-dessus était plutôt au niveau du principe, à savoir qu'on ne trouvait pas tout à fait raisonnable que quelqu'un soit plus ou moins tenu coupable avant que sa culpabilité soit mise en preuve.
(16 h 30)

M. Marois: Vous me permettez de revenir à la charge, ce n'est pas le sens de ma question. Vous affirmez, dans votre mémoire, que c'est une entorse aux règles générales et à l'économie générale de notre système légal. J'affirme que ce n'est pas une entorse. J'ai donné l'article 38; vous confirmez qu'effectivement l'article 38 existe; je pourrais donner d'autres exemples. En d'autres termes, ce n'est pas une entorse à ces règles puisque ces règles existent déjà. Ma question bien précise, indépendamment de tout ça, c'est: est-ce que l'article 38 vous a causé quelque ennui que ce soit, qui vous amènerait à soutenir une chose comme celle que vous soutenez et si oui, quelle sorte d'ennuis?

M. Gamble: On n'a pas fait une enquête pour avoir une réponse à cette question. C'était plutôt le principe de ne pas être coupable avant que ce soit mis en preuve qu'on est coupable. C'était seulement à ce principe qu'on référerait. On n'avait pas fait de recherche à savoir si de nos membres ont eu des problèmes avec l'article 38, par exemple.

M. Marois: Mais ça ne dit pas, encore une fois, je pense qu'il faut faire bien attention, le texte de l'article 201 ne peut pas être interprété comme disant que quelqu'un est coupable avant que le jugement soit rendu. L'article 201, suppose, comme à l'article 38 actuel de la Loi des établissements industriels et commerciaux, comme ce genre d'articles qu'on retrouve maintenant dans l'économie générale de notre droit pénal, depuis maintenant des décennies. Ce ne sont pas les boutons à quatre trous qu'on vient d'inventer. Cela suppose, au préalable, que la preuve a été établie qu'une infraction a été commise.

Si il n'y a pas la preuve qu'une infraction a été commise, il ne peut pas y avoir cette présomption de base qu'établit l'article 201. On ne peut pas affirmer, comme vous venez de le faire, qu'il y a une espèce de jugement de culpabilité avant le coup. Ce n'est pas exact, ce n'est pas le sens de l'article 201, pas plus que le sens de l'article 38 actuellement. Il faut la preuve au préalable, d'une infraction et donc une forme de jugement d'infraction, qu'il y a eu infraction. Après, l'article 201 s'applique, comme l'article 38 actuellement.

Mais la nuance est de taille, je pense.

M. Gamble: Est-ce qu'on peut être d'accord que l'article 201 impose ou met le fardeau de la preuve sur les épaules de l'employeur?

M. Marois: Qui crée une présomption et un renversement de fardeau de preuve, bien sûr. Analogiquement, comme je vous l'ai expliqué tantôt, de la même façon... au fond, ce que le législateur a fait il y a déjà des décennies, le Code civil — je dis des décennies, ça remonte plus loin que ça — a transposé dans le domaine du droit pénal, historiquement — c'est le sens de ces articles — par analogie, les responsabilités civiles générales des articles 1053, 1054 du Code civil, qui sont les responsabilités générales d'un employeur qui crée une présomption de responsabilité de l'employeur sur un acte commis par un de ses employés, de la même façon que vous avez une responsabilité et une présomption de responsabilité, par exemple d'un père de famille sur un acte commis par un de ses enfants mineurs. Analogiquement, cela a été, historiquement, la transposition dans le droit pénal de ces responsabilités sur le plan civil, la responsabilité civile menant à un dédommagement, la responsabilité pénale menant à des amendements, à l'emprisonnement, enfin, peu importe.

M. Gamble: Donc, vous devriez être capable de comprendre qu'on n'a pas consulté d'avocat là-

dessus, sans ça, on aurait su ça. On a simplement fait une révision nous-même de ces textes et les commentaires qu'on fait, ce sont les commentaires qui avaient été formulés par ceux qui étaient présents lors de l'étude.

Ce n'est pas plus sophistiqué que ça.

M. Marois: D'accord.

M. Biron (Pierre): Est-ce que je peux ajouter un commentaire là-dessus? Encore une fois, il faut tenir compte du contexte des fonderies, c'est dans ce but qu'on contestait l'article 201, à cause de notre système de coulage continu dans les fonderies et que si on a des problèmes au niveau des arrêts de travail et qu'il faut prouver que notre machine est correcte, plutôt que le travailleur nous prouve que la machine n'était pas correcte, pour arrêter de travailler. Il y a des départements comme les fours ou le cubilot, si c'est un danger inhérent qu'il y a là, si le gars dit: J'arrête ça, il faut qu'il nous le prouve. Nous, on est capables de prouver que c'est un danger inhérent.

M. Marois: D'accord, M. Biron, — je terminerai là-dessus, je ne veux pas abuser du temps — vous me parlez du secteur des fonderies, mais que ce soit le secteur des fonderies, ou le secteur de la construction ou le secteur gouvernemental, le gouvernement encore une fois va tomber l'État va nettement tomber, pour une première fois, sous la coupe de la loi; que ce soit le secteur qu'on voudra, avec ses particularités, ses particularismes, c'est une chose. Mais vous ne me demandez quand même pas, en partant de particularismes de secteurs, d'abolir des vieux principes de l'économie générale du droit civil. Je ne dis pas que parfois il n'y a pas certains vieux principes de droit qui ne doivent pas être remis en question, loin de là, bien au contraire, ce n'est pas moi qui vais affirmer une chose comme celle-là. Mais les principes fondamentaux de la responsabilité civile et de la responsabilité pénale, vous ne me demandez quand même pas d'abolir ça, à la suite de la discussion qu'on vient d'avoir.

Ou alors je serais obligé, si c'était ça, si en d'autres termes vous me dites: Non, nous, comme employeurs, on ne veut plus vivre sous la responsabilité de la présomption de la responsabilité qu'on a d'un acte commis par nos employés, comme c'est le cas sous les articles 1053 et 1054 du Code civil, on ne veut plus vivre sous la coupe de la responsabilité normale pénale d'actes posés par certains de nos employés, dont est responsable, en vertu de l'économie générale de notre droit pénal en vertu, en particulier, de l'article 38. Là, vous allez m'amener à me poser d'autres questions.

J'entends, par ailleurs, dans d'autres coins, des hauts cris sur l'atteinte que, prétendument, le projet de loi no 17 porte au droit de gérance. Cela fait partie des droits de gérance et de la responsabilité normale. Comme disent les Anglais: On ne peut pas avoir le gâteau et le manger aussi!

M. Biron (Pierre): M. le ministre, il y a peut-être quelque chose qu'on peut ajouter à ça. On peut peut-être trouver un moyen de motivation quelconque. J'entendais tout à l'heure parler de chapeaux de sécurité, etc. Réellement, dans les industries lourdes comme les nôtres, c'est un problème aussi. Mais que fait-on lorsqu'un travailleur décide de ne pas porter le chapeau alors que, dans nos lois d'usines, le port du chapeau et des bottines à cap d'acier est obligatoire? Si le gars a un accident, qu'arrive-t-il? C'est toujours nous qui sommes blâmés, même si le gars a refusé de les porter.

M. Marois: Dans l'état actuel des choses, quel est votre pouvoir de gérance? Vous avez décidé que, dans votre usine, le port du chapeau était obligatoire? Quel est votre pouvoir de gérance?

M. Biron (Pierre): C'est ça, on l'applique et ça peut aller jusqu'aux griefs disciplinaires.

M. Marois: Cela peut aller jusqu'à des mesures disciplinaires, n'est-ce pas? Cela peut aller au congédiement?

M. Biron (Pierre): Oui.

M. Marois: Est-ce que l'inverse n'est pas aussi vrai? On discutait d'autres secteurs tantôt; quand on en est rendu à être obligé de procéder aux recours à des procédures en injonction pour forcer le respect d'un ordre donné par un inspecteur, sur une débusqueuse qui est considérée comme dangereuse, sur un appareil sur lequel les inspecteurs ont mis le scellé, le scellé a été enlevé. Il y a des cas extrêmes comme ceux-là et l'économie générale d'une loi ne peut pas se fermer les yeux en se disant: Cela ne va pas se produire. Dieu merci, ce sont des cas d'exception, mais ce n'est pas parce que ce sont des cas d'exception que ça ne doit pas faire partie de l'ensemble des lois.

M. Ferron (Jean-Claude): M. le Président.

Le Président (M. Dussault): Oui, M. Ferron.

M. Ferron: J'aimerais vous poser une question qui n'est pas claire dans mon esprit. Dans l'article 31, vous dites: "Un employeur ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer au travailleur un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire." Dans le cas du déplacement...

M. Marois: Dans un cas de droit de refus.

M. Ferron: Dans un cas de refus de travailler, dans le cas du déplacement, la fonderie étant un secteur très particulier, coulées continues, on a un individu qui refuse d'opérer une fournaise quelconque, on est obligé d'arrêter les travaux. D'après votre loi, actuellement, il va falloir payer l'ensemble des travailleurs de cette usine pour les

huit heures. Mais pour le déplacement, trouvez-vous que ce serait déplacé de demander qu'on puisse prendre l'individu qui ne veut pas faire cet ouvrage pour le mettre ailleurs, ne pas le laisser à rien faire? En d'autres termes, est-ce qu'on...

M. Marois: Je comprends ce que vous voulez dire. "Déplacement" a un sens bien particulier au sens juridique. Vous savez fort bien ce que cela veut dire, c'est le déplacement avec les conséquences quant à ce qu'on appelle le respect des droits prévus à un poste défini dans une convention collective, c'est-à-dire un déplacement qui implique une réduction de salaire, etc. Je suis bien prêt à regarder le texte s'il n'apparaît pas clair. Cela n'est pas mon problème.

M. Ferron: Ce que je veux dire, c'est qu'on pourrait prendre l'individu par exemple qui refuse de faire une tâche... Le type dit: J'ai le droit de refuser de travailler. On ne discute pas cela. On prend l'individu et on dit: D'accord, tu vas aller faire une autre tâche en attendant. Est-ce qu'on peut faire cela ou est-ce que "déplacement", comme vous l'entendez... Nous ne parlons pas nous autres de réduire le salaire, rien de cela, de tout simplement prendre l'individu et de lui faire faire autre chose. Est-ce qu'on peut faire cela ou pas? Est-ce que suivant l'esprit de votre loi on peut faire cela?

M. Marois: Je vais vous poser comme question: Qu'est-ce que vous suggérez?

M. Ferron: Nous autres, nous pensons que, si on...

M. Marois: Sur cette question très précise que vous venez d'évoquer, vous suggérez quoi? Je vais en prendre note et je vais regarder cela.

M. Ferron: Je suggérerais que le mot "déplacement" ne soit pas là, parce que cela pourrait éviter des abus si l'individu voit qu'il est obligé de travailler quand même. La nature humaine étant ce qu'elle est, peut-être que, s'il est obligé de faire autre chose, il va continuer de travailler et il y aura moins de chances d'abus. S'il refuse de travailler pour une raison valable, aucun problème, mais ce que tout le monde craint, c'est qu'avec cette loi-là il y ait finalement des abus et c'est un peu normal.

M. Bellemare: La convention collective pourvoit à cela. Votre convention collective y pourvoit présentement, quand vous dites qu'aucun salarié ne sera sujet à des mesures disciplinaires ou perte de salaire s'il refuse d'effectuer un travail qui est considéré comme dangereux par le superviseur de sécurité en la présence syndicale du comité de sécurité.

M. Ferron: Ce n'est peut-être pas la mienne, mais on a une convention collective qui ressemble à cela.

M. Bellemare: C'est votre convention collective.

M. Ferron: C'est celle de quelle compagnie?

M. Bellemare: C'est celle de la Fonderie canadienne, Steel Foundry.

M. Ferron: Non, ce n'est pas la mienne. De toute façon, on a une clause à peu près semblable.

M. Bellemare: Cela va plus loin que la loi.

M. Ferron: Oui. Ce que je veux dire, c'est qu'actuellement, si l'individu refuse de faire quelque chose, on lui donne autre chose à faire, mais la loi dit "déplacement". Je voudrais savoir ce que le ministre veut dire par le mot "déplacement".

M. Marois: Si vous permettez, seulement pour comprendre votre proposition, vous nous proposez d'enlever le mot "déplacement".

M. Ferron: Enlever le mot "déplacement".

M. Marois: Est-ce que vous acceptez l'idée que si, dans le cas de l'exercice d'un droit de refus, un travailleur est déplacé, parce que, quand on parle de déplacement, de la façon dont vous utilisez ce mot, de la façon dont on l'utilise dans le texte, vous l'utilisez selon le sens courant... Ici, c'est utilisé selon le sens juridique et cela a un sens bien précis en droit. On va se parler pour se comprendre et, après, on verra comment figurer les textes, parce que c'est souvent du jargon juridique. Est-ce que vous êtes d'accord avec l'idée que, si un travailleur exerce — je parle toujours de cette question de déplacement dans le sens courant du mot — son droit, vous puissiez le déplacer dans le sens suivant: l'affecter à un autre poste — en général, la convention y pourvoit s'il y a une convention collective; s'il n'y a pas de convention collective, c'est une autre paire de manches et il faut le prévoir — mais que cette affectation-là à un autre poste ne puisse signifier en rien une forme quelconque de mesures disciplinaires au sens strict de ce que cela veut dire. Cela veut dire ni quelque forme que ce soit de rétrogradation, de réajustement, conséquence à la baisse de salaire, des droits acquis, de l'ancienneté, enfin, etc. Je ne vous passe pas tous les autres détails que vous connaissez aussi bien que moi. Est-ce que vous êtes d'accord là-dessus?

M. Ferron: Je suis d'accord là-dessus. Le mot "déplacement" dans notre cas, cela veut dire qu'on peut lui assigner une autre tâche sans baisse de salaire. Lorsque le cas sera réglé par le commissaire-enquêteur ou par qui que ce soit, il reprendra sa fonction d'avant...

M. Marois: D'accord.

M. Ferron:... mais en attendant on ne veut pas que le gars s'assoie et ne fasse rien.

M. Marois: Ce sur quoi on vient de s'entendre, c'est exactement le sens juridique du mot "dépla-

cement" qui est dans le texte. De toute façon, je vais le faire regarder à nouveau, parce que c'est précisément cela que cela vise.

M. Ferron: Je vous remercie de l'information.

M. Marois: J'en prends note quand même et on va le regarder.

Le Président (M. Dussault): M. le ministre a épuisé les vingt minutes convenues. M. le député de Portneuf.

M. Pagé: M. le Président, merci. Je vais être très bref. Messieurs, je tiens à vous remercier de la présentation de votre mémoire. Il est bref lui aussi. Vous avez fait part de vos inquiétudes à la commission et vous nous avez dit ce que vous vouliez. Vous avez eu un échange qu'on a suivi très attentivement avec le ministre. Quant à moi, je n'aurai pas de question, je me limiterai à vous remercier. Ma collègue, Mme la députée de L'Acadie, aura des questions à vous formuler.

Le Président (M. Dussault): Mme la députée de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: J'ai une seule question, et elle s'adresse peut-être autant au ministre qu'à vous.
(16 h 45)

Le ministre a donné à entendre, au cours des audiences, qu'il songeait assez sérieusement — il pourra me corriger si j'interprète mal — à élargir le principe du retrait préventif.

M. Marois: J'ai dit — si le député me permet — que je trouvais l'idée très intéressante.

Mme Lavoie-Roux: Je pense que je ne fais pas une fausse interprétation, en disant que si vous la trouvez très intéressante...

M. Marois: ... et qu'on allait l'étudier, très sérieusement.

Mme Lavoie-Roux: Je laisse à l'auditoire le soin de tirer ses propres conclusions. Mais dans le cas où ceci déboucherait sur un élargissement du retrait préventif qui serait applicable non seulement à la femme enceinte, mais à d'autres travailleurs, je me demande, d'une part, si les gens de l'association qui est devant nous y verraient des inconvénients. Quels seraient ses sentiments à cet égard, compte tenu que je lis en page 2, je pense, de votre mémoire "la plupart des postes de travail d'une fonderie présentent de par leur nature et leur design, des dangers plus élevés que dans plusieurs autres industries." De votre côté et de celui du ministre, est-ce que ceci pourrait avoir un effet sur les fondeurs? Compte tenu du fait également que vous n'êtes pas contre le droit de refus de travailler, puisque même le député de Johnson a mentionné que c'était dans les conventions de certains d'entre vous. Mais vous avez

passablement de réticence, quant aux coûts que ceci implique, par rapport aux dispositions du projet de loi no 17.

Alors, ma question précise est: Quel serait votre sentiment vis-à-vis l'élargissement — compte tenu de vos entreprises — de ce principe du retrait préventif et au ministre, si dans son esprit, le fait que même l'association reconnaît elle-même qu'il s'agit d'entreprises qui présentent des dangers plus élevés que dans plusieurs autres industries, si ceci les toucherait ou pourrait les toucher, peut-être, d'une façon plus particulière ou si vous n'êtes pas encore assez avancés dans l'élaboration de votre étude?

Enfin, vous n'avez jamais précisé beaucoup dans quel sens ce serait élargi. Je pense que cela pourrait peut-être être intéressant, compte tenu qu'on a devant nous un exemple où possiblement, cela pourrait s'appliquer.

M. Biron (Pierre): Je pense bien que je vais parler au nom des membres de toutes les fonderies du Québec. Il y a très peu de femmes qui travaillent, à cause du danger qu'il y a dans les fonderies. Ce n'est pas un salon. C'est une fonderie. Il y a quelques femmes, cependant, qui travaillent dans certains départements qui eux, ne sont pas dangereux.

Mme Lavoie-Roux: Mais ce n'est pas dans ce sens que le ministre l'a laissé entendre. Là, on ne parle plus de la femme enceinte. On parle d'un élargissement dans un sens général qui pourrait s'appliquer, par exemple, j'imagine. L'exemple toujours classique qu'on donne, c'est dans le cas de l'amiante, où de certaines industries où par exemple, la présence de gaz et où il peut y avoir des inconvénients graves.

Je laisse de côté la femme enceinte. Ce serait un élargissement dans le sens d'autres catégories de travailleurs ou d'autres travailleurs.

M. Biron (Pierre): Dans le cas des maladies industrielles?

Mme Lavoie-Roux: Oui.

Le Président (M. Dussault): M. Gamble.

M. Gamble: J'ai deux commentaires. Vous avez fait allusion au droit d'arrêter de travailler qui est déjà dans certaines de nos conventions collectives. J'aimerais souligner que le droit d'arrêter qui est présent dans nos conventions collectives, que cela se fait dans d'autres circonstances que celles proposées par la loi. Les procédures sont très bien définies qui s'appliquent à ce fait. L'employé en question est obligé d'avoir des raisons sérieuses pour le faire. On ne parle pas de bonne foi dans les conventions collectives, premièrement.

Deuxièmement, le retrait préventif existe déjà dans certaines des fonderies. Je peux parler pour notre fonderie, à nous. Si quelqu'un se trouve à avoir une incapacité qui dépasse 20%, tel que déterminé par la CAT, on s'efforce au maximum de

lui trouver un emploi sur une autre tâche où il n'est pas exposé aux conditions de la fonderie. Cela peut être dans notre cour où on a un petit chemin de fer, etc.

Dans ce cas, l'employé en question est transféré de tâche et, si la tâche à laquelle il est transféré est moindre que la tâche qu'il avait auparavant, on maintient son taux.

Mme Lavoie-Roux: Alors, d'une certaine façon, vous appliquez déjà ce principe du retrait préventif à partir d'une norme que vous me dites évaluer à 20%.

M. Gamble: Oui, pour autant qu'il y a des tâches disponibles.

Mme Lavoie-Roux: Pour autant qu'il y a d'autres tâches disponibles.

M. Gamble: Oui, et celui qui est affecté a le droit de déplacer un autre employé. Donc, ça veut dire que...

Mme Lavoie-Roux: Et s'il n'y avait pas de tâche disponible?

M. Gamble: S'il n'y a pas de tâche disponible, on essaie de le placer dans un secteur de l'usine qui est moins...

Mme Lavoie-Roux: Polluant?

M. Gamble:... pollué, oui, dangereux pour lui, où le niveau de poussière est moins élevé.

Le Président (M. Dussault): Vous avez terminé?

M. Gamble: Cela existe aussi dans la convention collective.

Mme Lavoie-Roux: Je ne sais pas, le ministre pourrait peut-être expliciter cela.

M. Gamble: On a dit que les fonderies, c'est un secteur particulier. Donc, dans nos conventions collectives, pour nous, le droit d'arrêter de travailler pour une raison justifiée, c'est quelque chose qu'on a accepté il y a longtemps. On n'appelle pas cela le retrait préventif, mais on a déjà certaines procédures dans certaines conventions pour ces choses, parce que c'est plutôt une industrie qui est pas mal différente des autres.

Mme Lavoie-Roux: Je m'excuse. Je sais que M. Biron a fait la présentation de tout le monde, mais j'oublie. Est-ce que votre fonderie est très grosse?

M. Gamble: Oui.

Mme Lavoie-Roux: Laquelle est-ce?

M. Gamble: C'est la fonderie CSF à Montréal.

Mme Lavoie-Roux: Ah!

M. Gamble: On a autour de 1200 employés. Évidemment, on peut se permettre chez nous, peut-être — et je pense que c'est important — de se payer ces choses, mais, pour une petite fonderie, ce ne serait pas tout à fait la même histoire.

Mme Lavoie-Roux: Pour une petite fonderie, ce serait plus difficile, d'abord d'avoir des postes disponibles, j'imagine, pour permettre une rotation.

M. Gamble: Si vous prenez une fonderie de dix ou vingt employés — c'est le cas de la plupart des fonderies au Québec — le retrait préventif peut être carrément impossible, parce que ça se peut qu'il n'y ait pas de tâche qui s'exerce en dehors de la fonderie.

Mme Lavoie-Roux: À ce moment-là, dans les petites fonderies, celles qui ont quand même un programme de santé ou qui se préoccupent de cette question, est-ce que vous laissez savoir au travailleur: Écoutez, vous êtes handicapé de telle façon? Enfin, lui montrez-vous quel choix il a à faire si vous ne pouvez pas le déplacer? Quelle est la coutume dans une plus petite fonderie, une petite entreprise?

M. Biron (Pierre): Je peux parler pour la petite et la moyenne entreprise. Comme M. Gamble le disait tout à l'heure, ce ne sont pas tous les postes de travail dans la fonderie qui peuvent comporter des dangers inhérents. Il y en a plusieurs dans les départements de services qui ne sont quand même pas dangereux. À ce moment-là, les gens sont déplacés, comme il l'expliquait pour la grosse fonderie. Dans la moyenne ou la petite fonderie, ils sont déplacés quand même par le système de "bumpage" et, généralement, si on découvre une maladie industrielle, ce n'est pas chez quelqu'un qui est là depuis six mois. Cela va prendre peut-être vingt ans ou quinze ans. À ce moment-là, c'est sûr que la personne a beaucoup d'ancienneté et peut aller dans n'importe quel service sans qu'on soit obligé de changer le nombre d'employés dans l'usine ou de créer des tablettes. Les usines, on n'est pas le gouvernement et on ne peut pas créer des tablettes. Mais ils peuvent être déplacés et s'en aller dans d'autres services, comme je l'ai dit, qui sont moins dangereux, où il n'y a aucun danger. Ainsi, ils peuvent récupérer, suivant les dires des médecins.

Mme Lavoie-Roux: M. Biron, ce que vous me dites, c'est que, même dans la petite et moyenne entreprise, dans les fonderies, il y a aussi moyen de pratiquer, jusqu'à un certain point, ce retrait préventif et qu'il se pratique.

M. Biron (Pierre): Je dirais oui, parce que, que ce soit une petite fonderie, une moyenne fonderie ou une très grosse fonderie, le système est le même: c'est de la fusion, du moulage, de la fini-

tion et des services, mais sur différentes grandeurs.

Mme La voie-Roux: Oui, ça, je le sais, mais c'était pour savoir si vous aviez la même marge de manoeuvre que vous retrouvez à l'intérieur d'une grande fonderie. D'ailleurs, M. Gamble laissait croire que c'était peut-être plus difficile dans une petite et moyenne entreprise.

M. Biron (Pierre): Non, c'est quand même ça qui se produit.

Mme Lavoie-Roux: D'accord.

Le Président (M. Dussault): Vous avez terminé, Mme la députée?

Mme Lavoie-Roux: M. le ministre ne veut pas expliciter son retrait préventif?

M. Pagé: Il n'est pas prêt.

M. Marois: J'ai dit qu'on travaillait sur l'hypothèse, qu'on regardait cela. Je pense que ce n'est pas une question simple, ça ne se règle pas sur un coin de table. Quand j'aurai des choses plus précises à dire, je les formulerai en temps et lieu. Cependant, je trouve intéressante la discussion parce qu'elle permet de voir que le retrait préventif, dans le sens que je l'ai évoqué, sur la base des témoignages qui viennent d'être entendus, pourrait être possible. Le retrait préventif qui a été évoqué ici ne correspond pas du tout à celui dont vous parlez. Celui dont vous parlez, ce n'est pas ce que j'appelle un retrait préventif, c'est le déplacement d'un travailleur qui a une maladie professionnelle.

Vous avez parlé de 20%, donc il a une lésion, il est malade. Le retrait dont je parle, c'est le retrait qui s'exercerait à partir du moment où il est possible, sur un plan scientifique et médical, de déceler les premiers signes avant-coureurs, ce que les spécialistes appellent les prodromes ou les symptômes, en d'autres termes, avant qu'il y ait une lésion, avant que le dégât soit commis. Là, ou bien il est affecté à une autre tâche, ce qui semble être possible selon le témoignage qui est rendu, pour régler son problème puisque, à ce moment-là, c'est réversible, et on profite de cette occasion pour déceler un problème qui est peut-être plus généralisé à l'intérieur d'une entreprise donnée et on s'attaque à la racine des maux. C'est cela qui est évoqué comme perspective.

Mme Lavoie-Roux: Merci, M. le ministre.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson.

M. Bellemare: M. Gamble, comme votre convention collective est très explicite sur le refus de travailler et qu'elle va plus loin que la loi présentement, est-ce qu'il y a beaucoup de cas, dans votre industrie ou dans la petite industrie, où il y a

des refus de travailler? Est-ce que ces cas sont nombreux? Votre convention est très détaillée sur le refus de travailler, je vois qu'il y en a trois pages, mais c'est venu à la suite de discussions qui ont dû faire changer la convention collective ou l'améliorer. À partir de ce point, est-ce qu'il y a beaucoup de refus de travail, beaucoup de gens qui refusent de travailler?

M. Gamble: M. le Président, cet article est dans notre convention collective depuis 1966, donc ça fait 13 ans, et on n'a pas eu, à ce jour, un seul refus de travailler. Je crois — et je dois le souligner — que c'est parce que les employés comprennent qu'ils doivent avoir une raison sérieuse pour le faire et que le fardeau de la preuve reste sur leurs épaules pour justifier le refus de travailler.

M. Bellemare: Ne voyez-vous pas une différence entre l'exercice du droit de refus mal fondé et le droit de refus de mauvaise foi? Est-ce que ce sont deux cas différents?

M. Gamble: Je ne suis pas avocat, mais je pense qu'il peut y avoir une situation où un employé refuse d'exécuter un travail sans que ce soit pour des motifs raisonnables, mais de bonne foi quand même.

M. Bellemare: Oui, mais ce n'est pas mal fondé.

M. Gamble: Je soulève simplement qu'entre la rationalité de son geste et sa bonne foi, je pense qu'il y a une marge.

M. Bellemare: C'est le radar de l'inspecteur qui va décider.

M. Gamble: Je préférerais essayer d'établir que quelqu'un a fait quelque chose de façon déraisonnable plutôt que d'essayer de mettre en preuve la mauvaise foi de quelqu'un.

M. Bellemare: C'est plus juste.

Une dernière question en ce qui me concerne, vous dites qu'à l'article 54, on devrait biffer le mot "utilisateur". Pourquoi dans ces circonstances? L'article 54 dit: "Le coût de cette expertise peut être réclamé d'un ou de plusieurs fabricants, fournisseurs ou utilisateurs"... Pouvez-vous nous donner une explication du mot "utilisateurs" que vous voulez faire biffer?

M. Biron (Pierre): M. Payette va répondre.

M. Payette: C'est parce que dans le cas...

M. Bellemare: Voulez-vous parler plus près du micro?

M. Payette: L'article 54 mentionne justement l'utilisateur... Pardon?

M. Bellemare: Le vieux a de la misère à entendre.

M. Payette: Oui?

M. Biron (Pierre): Est-ce que c'est une maladie industrielle?

M. Payette: La majorité de nos produits sont importés...

M. Bellemare: Si j'entends, je vais comprendre.

M. Payette: La majorité de nos produits sont importés, les produits chimiques, ou même la machinerie, cela vient de fournisseurs qui gardent le secret de fabrication pour eux. Tout à coup, on arrive avec un produit, on nous dit ce qu'il va faire, mais on ne nous dit pas ce qu'il y a dedans. (17 heures)

L'inspecteur vient et demande de faire une expertise sur le produit en question. Nous sommes l'utilisateur et on est obligé de défrayer ce coût. Pourquoi ne serait-ce pas le fournisseur qui défrayerait le coût de l'expertise? C'est son produit...

M. Bellemare: Cela se produit dans combien de cas à peu près? 1% par année? 2% par année...

M. Payette: On veut enlever le mot "utilisateur".

M. Bellemare: ... dans l'utilisation de ces produits-là?

M. Payette: Actuellement cela ne se produit pas, la loi n'est pas encore en force. Quand elle sera en force cela se produira peut-être plus souvent. Actuellement cela ne s'est pas produit mais la loi n'est pas en vigueur. Dès que la loi sera en place, ce sera probablement quelque chose qui arrivera. J'anticipe ça parce qu'on utilise un tas de produits et vous savez à quel rythme ça se développe dans l'industrie de la chimie. À ce moment-là, on va arriver avec des produits sur lesquels il faudra payer les expertises de recherche sur l'utilisation de ces produits-là. Nous sommes l'utilisateur. Ce devrait être le fournisseur qui présente le contenu de ses produits, qui paie la note pour ça.

M. Bellemare: Est-ce que dans la petite industrie — on a entendu la grande industrie, la CSF — un refus de travail s'est présenté quelquefois?

M. Biron (Pierre): Non, pas jusqu'à maintenant, mais il s'agit peut-être de le donner pour en avoir. C'est ce dont on a peur justement.

M. Bellemare: La loi dit "motif raisonnable" c'est sûr que ça peut vous compliquer l'existence. Est-ce que vous prétendez que si cela arrivait ça

paralyserait tout le fonctionnement de l'industrie et que cela entraînerait une perte de revenus énorme par le fait que 10, 20 ou 30 personnes sont paralysées par un refus de travail? C'est ça que vous voulez expliquer.

M. Biron (Pierre): C'est ça.

M. Payette: C'est précisément ça. Ce sont les articles 19 et 21 finalement, parce que dans notre cas...

M. Bellemare: 19 et 21 oui.

M. Payette: ... et c'est ce qu'on mentionne dans notre premier paragraphe, les caractéristiques de l'industrie de la fonderie.

M. Bellemare: Mais est-ce que vous êtes régis en vertu de la Métallurgie unie d'Amérique vous autres aussi? Le syndicat des métallos?

M. Biron (Pierre): Non, ce sont les métallos...

M. Bellemare: United States Workers of America? Est-ce que vous êtes régis par les mêmes conventions?

M. Payette: Non, chacune des conventions...

M. Bellemare: Non. C'est une convention spécifique à la CSF. Je prétends que dans la convention collective, elles vont plus loin que la loi actuelle.

M. Payette: C'est dans le cas d'une convention, c'est un exemple seulement, mais il y a plusieurs conventions et elles n'ont pas toutes ça.

M. Bellemare: Oui, mais on dit dans la loi qu'en vertu de l'article 7, vous avez dû la lire avec moi: "Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur en vertu d'une convention collective, d'une loi, d'un règlement, d'un décret, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance en vigueur". C'est l'article no 7.

M. Payette: Je suis d'accord, c'est pour ça que je vous dis que c'est une convention, elles ne sont pas toutes faites comme ça. C'est une convention d'une entreprise qui est une très grosse fonderie au Québec.

M. Bellemare: Non. J'ai constaté que la convention collective de la CSF va beaucoup plus loin que ce qui est dit présentement dans la loi 17. Je m'en réjouis parce que je comprends qu'on va faire d'autres conventions collectives qui vont maintenant s'aligner sur les ordonnances et les règlements de la nouvelle loi 17.

M. Payette: C'est pour ça, je vous disais que les conventions collectives ne sont pas toutes comme ça et je voudrais attirer l'attention de la

commission sur le fait justement de la continuité des opérations dans le domaine des fonderies, qui fait que si un travailleur, à un moment donné, refuse de travailler pour des raisons qu'il juge de bonne foi...

M. Bellemare: Mais la loi dit "motif raisonnable".

M. Payette: Oui, mais de bonne foi qu'il dit, mais la bonne foi cela dépend de la personne. On a eu des guerres en 1939-1945 et elles étaient faites de bonne foi.

M. Bellemare: Article 11: "Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité"... Article 11...

M. Payette: Il mentionne un peu plus loin aussi qu'il s'agit qu'il soit de bonne foi.

M. Bellemare: Aux articles 19 et 20, c'est sûr.

M. Payette: C'est pour ça qu'on voudrait que ce soit abrogé, afin de satisfaire à ce qu'on demande et...

M. Bellemare: Très bien.

Le Président (M. Dussault): C'est terminé. Je remercie au nom de la commission les représentants de l'Association des fondeurs du Québec Inc. et j'invite le groupe suivant à se présenter devant la commission, c'est-à-dire l'Association canadienne de la santé et de la sécurité du travail. Bon retour.

J'invite le porte-parole du groupe à se présenter et à nous présenter ses collègues.

Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail

M. Huneau (Gaétan): M. le Président, M. le ministre, membres de la commission, Madame, je vous présente d'abord les membres qui ont participé à l'élaboration du mémoire. M. Gérard Jacques, à mon extrême gauche, M. Florian Perron...

M. Bellemare: Georges Roch?

M. Huneau: Gérard Jacques.

Le Président (M. Dussault): M. Jacques. Oui. À votre droite?

M. Huneau: M. Florian Perron à ma droite et M. Pierre Lasalle à ma gauche.

Le Président (M. Dussault): Vous êtes M. Huneau.

M. Huneau: Mon nom est Huneau.

Le Président (M. Dussault): M. Huneau, vous connaissez la règle convenue des vingt minutes, vous étiez là ce matin.

M. Huneau: Nous allons terminer en dedans des vingt minutes.

Le Président (M. Dussault): Je vous remercie de votre collaboration.

M. Huneau: Nous désirons présenter ce mémoire au nom des membres du chapitre de Montréal, de l'Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail. Notre chapitre compte environ 125 membres qui ont en moyenne une quinzaine d'années d'expérience dans le domaine de la sécurité au travail. Notre association mère, la Canadian Society of Safety Engineering, fut fondée en 1949, et notre chapitre s'y est joint en 1974 après avoir fait partie, pendant de nombreuses années, de l'American Society of Safety Engineers.

Nous n'avons pas l'intention de répéter devant cette commission les remarques et opinions qui ont déjà été émises par de nombreuses associations et autres organismes depuis le début de ces séances. Nous désirions déposer un court mémoire dont vous avez déjà des copies et auxquelles nous ajouterons quelques commentaires et remarques.

Nous sommes heureux de l'initiative prise par le gouvernement de déposer le projet de loi no 17, unissant finalement la protection de la santé et la prévention des accidents du travail. Nous croyons, en effet, qu'un travail d'équipe dans ce domaine serait des plus bénéfiques pour le travailleur. Nous avons entrepris l'étude du projet de loi no 17 sur la santé et la sécurité du travail en prenant en considération les objectifs de la fonction de "préventionniste" qui sont: de promouvoir les arts et les sciences reliés à la gestion et à la technique en ce qui a trait à leur rapport avec la protection des personnes, de l'équipement, des matériaux et du milieu, ainsi qu'encourager la poursuite de l'excellence dans la profession.

Il est vrai que nous sommes en accord avec les grands principes proposés, tels que la prise en charge par le milieu, l'unification des différentes législations et l'accent mis sur la prévention plutôt que sur la réparation. Cependant, nous constatons à regret que le projet de loi ne mentionne, dans aucun de ses articles, le travail des "préventionnistes" professionnels oeuvrant dans ce domaine de la santé et de la sécurité au travail depuis de nombreuses années et qui ont acquis, par ce fait, des connaissances et des expertises qui sont un apport considérable au sein d'une équipe comprenant le spécialiste de la médecine occupationnelle, de l'hygiéniste industriel, de l'ingénieur et autres spécialistes, comme les infirmières, etc.

Les thèmes les plus importants mentionnés tout au long du présent projet de loi sont: la formation, l'information, la participation, la protection et la recherche. Ces composantes sont la pierre angulaire de la prévention et du rôle du professionnel de la prévention. Celui-ci est la per-

sonne toute désignée pour donner à tous les intervenants, dans le domaine de la sécurité au travail, les connaissances nécessaires à la prise en charge, par le milieu, de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il nous apparaît que l'aspect sécurité au travail devrait occuper une place plus importante que celle qu'on lui donne dans le projet de loi no 17. Les statistiques de la Commission des accidents du travail du Québec, pour l'année 1978, confirment notre position. En effet, durant l'année écoulée, on a relevé plus de 308 000 accidents du travail avec blessures contre 6489 cas de maladie professionnelle.

Nous ne voulons certes pas minimiser la gravité des problèmes de la santé au travail, mais présentement, l'établissement d'une politique de la sécurité dans l'industrie devrait être notre véritable priorité. C'est une évidente constatation qui mérite sérieuse considération.

La prévention doit se faire à tous les niveaux du travail, au cours de toutes les étapes de l'élaboration des travaux, bref, de la conception à la distribution et à l'utilisation du produit. En d'autres termes, nous préconisons l'intégration complète de la prévention à tous les stades de la production.

À cet effet, nous dirigeons nos efforts de prévention vers la machinerie et l'environnement par l'ingénierie, vers la personne par l'éducation et la formation et vers la performance au travail par l'application des méthodes, procédures et règlements de sécurité.

Ici, on aimerait ajouter quelque chose concernant la responsabilité des ordres professionnels. Puisque l'on parle de la responsabilité et de la sécurité, il nous apparaît que le projet gouvernemental devrait rendre les ordres professionnels, notamment ceux des architectes et des ingénieurs, plus responsables de ce qu'ils conçoivent. Si nous nous accordons à dire que la prévention s'intègre dès la conception des plans des travaux, il nous semble primordial de prévoir certaines obligations à l'endroit des concepteurs de ces travaux.

La deuxième partie de notre mémoire se réfère à certains articles spécifiques du projet de loi no 17, pour lesquels nous jugeons que certaines modifications ou ajouts sont indiqués.

Au chapitre III, sous-section 2, concernant le droit de refus, à l'article 12, nous nous réjouissons de la précision apportée par cet article au droit de refus, où on dit: "... pas normalement inhérent aux fonctions." Toutefois, il ne faudrait pas que cet article serve d'excuse et vienne mettre un frein à l'évolution et à la recherche de nouvelles méthodes, de nouveaux procédés et de nouveaux équipements plus sûrs.

À la sous-section 4, touchant les obligations, à l'article 38, nous souhaiterions voir apparaître dans le texte l'ajout suivant: "7. utiliser tous les moyens et équipements de protection individuels mis à sa disposition ou prescrits par règlement pour la protection de sa santé, de sa sécurité et son intégrité physique".

Section II, sous-section 2, obligations générales, à l'article 40, paragraphe 12, nous suggérons que les mots "choisis par le comité de santé et de sécurité" soient remplacés par "recommandés par le comité de santé et de sécurité."

Section II, sous-section 3, le programme de prévention, à l'article 48, alinéa 6, deuxième paragraphe, nous souhaiterions voir apparaître dans le texte l'ajout suivant: "... de l'article 63, en tenant compte des recommandations — ici, c'est marqué "et initiative", mais on a changé ça pour — et de l'expertise de l'employeur."

Chapitre IV, les comités de santé et de sécurité, article 63, nous souhaiterions que, dans les alinéas 1 et 2, les mots "choisir et établir" soient remplacés par "recommander".

Article 67. Nous suggérons que le paragraphe suivant soit ajouté: "3. Le représentant à la prévention n'a aucun droit d'intervention ni de consultation au niveau des relations de travail".

Chapitre VIII, les services de santé au travail. Nous souhaitons apporter le commentaire suivant au sujet des services de santé au travail. Nous croyons que le personnel préposé aux services de santé au travail, déjà en place dans de nombreuses industries et ayant un programme de surveillance et de protection de la santé rencontrant les normes prescrites par règlements, demeure en place, afin que le travail d'équipe déjà établi entre le "préventionniste", l'hygiéniste industriel, le médecin, l'infirmier, l'ingénieur et autres spécialistes se poursuive pour le plus grand bien des travailleurs.

Chapitre IX, La Commission de la santé et de la sécurité du travail. À notre avis, cette commission possédera ou jouera un rôle trop accaparant, trop absolu, trop procédurier, de nature à tuer l'initiative particulière des gens du milieu, soit employés et employeurs. Les futurs comités de santé et de sécurité au travail eux-mêmes seront dans l'incapacité de promouvoir l'action particulière qui devra dorénavant s'encombrer d'une imposante structure.
(17 h 15)

Ici, on aimerait faire mention que les piètres résultats obtenus par OSHA aux États-Unis devraient nous servir de leçon à ce point de vue et nous inciter à ne pas verser dans une surréglementation comme ce fut son cas. Depuis, OSHA a changé son approche et ses interventions comportent maintenant plus de formation, d'éducation et de consultation que d'inspection.

Chapitre X, Inspection. Nous recommandons que soit créé un comité consultatif permanent qui verra à la mise à jour des règlements et de leurs modifications. Ceci permettra une évolution continue sous la pression de nouvelles techniques et de recherches. On nous dit qu'un tel comité pour la révision du Code de la construction existe présentement et qu'il donne d'excellents résultats.

Nous recommandons aussi, au plan régional, la création d'un comité de trois personnes afin d'éviter que l'odieux d'une décision importante ou discriminatoire relevant de l'inspecteur-chef régional ne retombe que sur ses seules épaules,

mais que la décision soit prise par le comité en entier.

Ici, avant de conclure, plusieurs de nos membres ont déjà contribué à l'élaboration des contenus de cours de prévention au cégep de Jonquière et à l'École polytechnique de Montréal. Le ministère de l'Éducation a déjà reconnu un cours de trois ans à Jonquière, d'où sortiront chaque année une quarantaine de diplômés en techniques de prévention. Ces techniciens auront une préparation adéquate pour se joindre à une équipe multidisciplinaire de préposés à la santé et la sécurité du travail.

En terminant, M. le ministre, l'Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail tient à vous assurer de son entière collaboration dans l'élaboration des règlements touchant son secteur d'activité.

Le Président (M. Dussault): M. Huneau, je vous remercie. Je cède la parole à M. le ministre.

M. Marois: Merci. M. le Président, je voudrais remercier l'Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail de son mémoire. J'ai pris bonne note du fait que l'association se dit en accord avec les objectifs, les grands principes du projet de loi. Elle nous formule un bon nombre de recommandations qui seront examinées attentivement.

Je voudrais, simplement pour l'instant, m'en tenir à quatre points très précis du mémoire, puisque d'autres questions ont déjà été soulevées. On a eu l'occasion d'en discuter. Le premier, vous évoquez dans votre mémoire que vous regrettez que le projet de loi ne fasse pas mention du travail des "préventionnistes" professionnels. En un certain sens, si je comprends bien, si j'interprète votre mémoire sans me tromper, je crois que cela ressort très clairement. Je voudrais mentionner le fait que l'expertise des "préventionnistes" professionnels est au fond sous-jacente. Le projet de loi, c'est un projet de loi. Un projet de loi, ce n'est pas un manifeste, ce n'est pas un roman, ce n'est pas un essai, c'est une loi. Il y a un bon nombre de choses qu'il n'est pas nécessaire de mettre de façon spécifique dans la loi, à condition que la loi permette les ouvertures de mise à contribution de l'essentiel des ressources qui sont nécessaires pour atteindre l'objectif requis. C'est important. On a eu l'occasion d'ailleurs, en examinant toute la question aussi bien du programme de santé que du programme de prévention, l'autre jour, d'évoquer toute la dimension beaucoup plus large de l'hygiène industrielle, pour ne mentionner qu'un aspect. Le cas échéant, s'il faut ajuster le texte en conséquence, soyez assurés qu'on va le faire.

Je tiens à dire encore une fois que l'expertise des "préventionnistes" professionnels est sous-jacente, au fond, dans toute la réforme, que ce soit au sein des entreprises, que ce soit au sein des services de santé, et des associations sectorielles patronales, syndicales, à la commission, aux services d'inspection, etc., le rôle d'appui aux initiatives des travailleurs et des employeurs, il est

certain que c'est fondamental. Je pense que personne ne va nier cela. Vous avez certainement raison de le rappeler et de le souligner dans votre mémoire.

Cela dit, le deuxième point que je voulais aborder, c'est que vous déplorez dans votre mémoire que... vous semblez dire — je crois que non seulement vous semblez, mais vous dites — que la sécurité n'occuperait pas une place suffisamment importante dans le projet de loi 17. Ce que j'aimerais savoir de votre part, c'est si vous avez à cet effet-là des recommandations très précises à nous formuler.

Par exemple, je sais que la Société des conseillers en sécurité industrielle nous formule des recommandations très précises dans ce sens. Par exemple, le développement de services de sécurité équivalent aux services de santé prévus dans la loi, notamment. Est-ce que vous avez un certain nombre de recommandations très précises sur cet aspect?

Troisième point, vous nous recommandez des modifications aux articles 40 et 63. Si je comprends bien la portée et le sens des recommandations que vous faites, c'est pour ramener à un rôle purement consultatif les comités paritaires. Là, j'aimerais bien savoir pourquoi. Il a été longuement question de cette dimension. Vous l'évoquez vous autres aussi. Vous n'êtes pas sans savoir que d'autres, bien au contraire, nous recommandent d'aller dans un sens opposé et d'élargir le pouvoir décisionnel si on veut vraiment s'assurer d'une participation qui ne soit pas du placotage, mais d'une implication réelle de ceux et de celles qui sont quand même les premiers concernés. Après tout, ce sont les hommes et les femmes qui sont au travail. C'est de cela qu'on parle. Alors, j'aimerais que vous soyez plus précis. Il y a certainement des motifs et des raisons très précis qui vous amènent à nous formuler une recommandation comme celle-là.

En dernier lieu, je tiens à vous signaler une chose que vous évoquez dans votre mémoire, qui concerne — à mon avis, vous avez raison de le signaler — la responsabilité professionnelle des architectes et des ingénieurs. Vous avez parfaitement raison de l'évoquer, mais je crois que vous trouvez la réponse à cette suggestion à l'article 43 du projet de loi. L'article 43, précisément, fait en sorte que, lorsqu'une entreprise, un employeur, un propriétaire veut entreprendre la construction d'un établissement ou modifier les installations et l'équipement, il doit transmettre les plans et devis des travaux qu'il entend faire, mais, contrairement à ce qui se faisait par le passé, sont des plans et devis émanant d'architectes et d'ingénieurs qui attestent de par leur signature sur ces plans et devis que, de leur point de vue à eux et avec leur engagement professionnel comme architectes et ingénieurs, la façon de procéder aux modifications, aux agrandissements ou à la construction est pleinement conforme aux normes ou aux règlements qui existent, ce qui forcément implique, par voie de conséquence, la responsabilité

normale, mais engagée cette fois-là, des professionnels, architectes et ingénieurs.

Est-ce que cela ne répond pas à vos inquiétudes? Parce que sur le fond il n'y a pas de divergence de vues; on est bien d'accord avec vous. Voilà le dernier point, M. le Président, que je voulais soulever.

M. Jacques (Gérard): M. le ministre, concernant votre première question au sujet du "préventionniste" professionnel, dans le livre blanc, vous parliez du responsable ultime de la sécurité, chose qui n'a pas été mentionnée dans la loi 17. Dans la loi 17, vous mentionnez le représentant de la sécurité élu par les travailleurs. Croyez-vous que des professionnels de la sécurité, qui sont des cadres d'entreprises, vont être élus par des travailleurs? Ce n'est pas possible. Vous ne pensez pas que des gens comme nous qui faisons cela à plein temps pour des entreprises vont être élus par des travailleurs?

M. Marois: Attendez un peu. Je ne suis pas certain que je vous suis.

M. Jacques: Moi non plus, je ne sais pas si je vous suis.

M. Marois: Vous me parlez des représentants à la prévention. Mais, au sujet des représentants à la prévention, ce qui est proposé dans le projet de loi, c'est simplement de reconnaître aux hommes et aux femmes qui sont au travail le droit à un minimum de permanence, de libération de temps pour leur permettre d'avoir un commencement d'équivalent de ce qu'un employeur a dans une entreprise pour procéder aux inspections de leur point de vue, faire leurs propres enquêtes, faire leurs recommandations, procéder à de l'information auprès des travailleurs, enfin tous les pouvoirs qui sont évoqués. C'est une chose.

M. Jacques: D'accord, mais...

M. Marois: Deuxièmement, par ailleurs, à côté de cela, il y a la mise à contribution pour atteindre les objectifs de toute une batterie de divers types de professionnels, que ce soient des médecins, des ingénieurs, des techniciens, des hygiénistes industriels, des infirmiers ou des infirmières et le reste, et, notamment, des préventionnistes professionnels. Vous ne me demandez quand même pas de mettre dans la loi qu'ils vont être élus ou nommés.

M. Jacques: Non.

M. Marois: Alors, ce sont deux choses complètement différentes dont on parle.

M. Jacques: Par contre, vous parlez bien des médecins dans la loi et les "préventionnistes" qui sont là depuis de nombreuses années, vous les ignorez complètement.

M. Marois: Mais vous me suggérez, vous me recommandez quoi concrètement?

M. Jacques: On recommanderait de reconnaître au moins ceux qui sont déjà dans la profession, comme vous reconnaissez les médecins ou les ingénieurs.

M. Huneau: Je pense que vous nous avez donné une explication tantôt en disant justement que, sous-jacent à tout le système de prévention, le "préventionniste" était compris là-dedans. Je pense qu'il ne faudrait pas mêler les deux. Le représentant à la prévention, tel qu'entendu dans la loi, c'est définitivement le représentant des employés, tandis qu'ici, ce qu'on représente, nous, c'est l'employeur, mais comme "préventionnistes", comme spécialistes en prévention. Je pense que le point est assez clair. Cela élimine la question no 1.

La question no 4 est éliminée par elle-même, parce que vous nous avez référés au 43. Il reste les deux autres points. Quelles seraient nos recommandations au point de vue sécurité? Je pense qu'une de nos recommandations principales serait qu'il y ait formation conjointe par la formation, information et recherche. Je pense que dans tout notre système de prévention à l'avenir, il faudra, de façon définitive, qu'on s'attache beaucoup plus à la formation conjointe qu'on ne l'a jamais fait auparavant. Évidemment, là, il y a tout un système qu'on pourrait instaurer, mais au lieu d'encourager des organismes, d'un côté comme de l'autre, à préparer des cours, des systèmes de formation séparés, je pense qu'il y a lieu, présentement, de s'asseoir, les deux parties ensemble, avec des spécialistes des deux côtés, pour former un système de prévention, un système de formation adaptable aux deux. On a parlé beaucoup de coopération depuis que je viens ici. On a parlé beaucoup d'affrontements aussi. Je pense qu'il y a un moyen d'éviter le plus possible ces affrontements, ce serait d'encourager la coopération des deux côtés, de voir à ce que soit un organisme gouvernemental ou autre voie à la formation conjointe de tout ça.

Décisionnel et consultatif: je pense qu'on a mentionné là-dessus, surtout pour le choix d'équipements protecteurs... L'article 63.1, je pense, mentionne justement le choix, par le comité, de l'équipement protecteur.

Ce qui arrive dans ce domaine, c'est que... Je vais vous donner un exemple, ce qu'on appelle, en langage courant, les "bump caps", les petits chapeaux de sécurité, tout simplement en plastique, qui peuvent être approuvés, je ne sais pas, je pense même qu'ils sont approuvés pour certaines tâches. Si on laisse à un comité le choix de l'équipement protecteur, je me demande si les gens en poste auront les connaissances voulues ou les informations voulues pour pouvoir choisir l'équipement qui fournira l'atténuation et la protection nécessaires. On peut évidemment — on le fait depuis des années — laisser le choix du genre,

du modèle de souliers, ou n'importe quoi, ça, c'est correct, mais je pense que ça prend des connaissances spéciales, spécifiques pour déterminer la protection offerte par des chapeaux ou des masques, etc.

Si mes collègues ont quelque chose à ajouter là-dessus, ne vous gênez pas.

M. Perron (Florian): Dans les comités paritaires actuels, dont je fais partie, que nous avons dans notre compagnie, tout va très bien.

M. Marois: Quelle entreprise?

M. Perron (Florian): CIL. On fabrique de l'explosif. Les comités paritaires, ça va très bien. On fait des recommandations au comité de sécurité. De là, le comité de sécurité donne les explications nécessaires aux employés, puis, suivent les recommandations ou les réponses aux recommandations. Le système de comité paritaire va très bien à l'heure actuelle, de cette façon. Mais si le comité paritaire, les employés venaient... Si on était obligé de suivre leurs recommandations, dans certains cas, ça ne fonctionnerait pas. C'est la raison pour laquelle on demande que ce soient des recommandations seulement, à cause du manque d'expertise de leur part, manque d'expérience ou de connaissances. Donc, à leur niveau, il faut que ce soit, pour le présent, des recommandations seulement.
(17 h 30)

M. Marois: Je veux être sûr de bien vous comprendre. Quand vous demandez qu'on enlève le pouvoir décisionnel, si je vous comprends bien, c'est au paragraphe 1 de l'article 63, c'est-à-dire en ce qui concerne les moyens de protection individuels? Vous ne contestez pas les autres blocs de pouvoir décisionnel. Est-ce que c'est cela?

M. Huneau: Les paragraphes 1 et 2. Quand on parle de programme de formation à l'intérieur d'un programme de prévention, je défie les gens d'un comité paritaire de venir élaborer le contenu d'un programme de formation en prévention d'accidents. Encore là, cela dépend des gens; il y a des gens qui sont spécialisés dans le domaine, mais je pense qu'au niveau local d'un établissement cela va être assez difficile de trouver des gens qui vont pouvoir élaborer un programme de formation dans le domaine.

Ces deux points, je pense que ça demande une certaine connaissance. Je ne dis pas, qu'éventuellement, on ne pourra pas parvenir à cela, mais je pense qu'il faut que ce soit fait par étapes. Une des étapes, c'est justement de fournir aux gens qui font partie des comités cette information, cette éducation pour qu'un jour, éventuellement, ils puissent participer avec plus de connaissances au programme de formation et de prévention. Dans le moment, je pense que c'est un peu prématuré, à cause du manque de connaissance qu'on a, de rendre cela décisionnel.

Le Président (M. Dussault): C'est terminé? Mme la députée de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Je serai également très brève; cela nous donnera peut-être le temps d'entendre un autre groupe avant 18 heures, compte tenu qu'on doit cesser nos travaux à 18 heures. Ma seule question est la suivante. Je suis un peu étonnée...

Le Président (M. Dussault): Mme la députée de L'Acadie, pour l'information des gens présents dans la salle, je me dois de vous dire que l'information que vous donnez n'est pas tout à fait juste. Il faudra en reparler, je pense.

M. Pagé: Oui, parlez-en tout de suite.

M. Bellemare: Tout de suite, parce que c'est bien important.

Le Président (M. Dussault): Cela me paraît important parce que je pense qu'on ne doit pas induire en erreur, consciemment ou inconsciemment, bien sûr, les gens qui sont dans la salle.

Mme Lavoie-Roux: Je ne voulais induire personne en erreur, je vous en prie, M. le Président!

Le Président (M. Dussault): Je dois dire que, pour le moment, on ne peut pas affirmer que nos travaux se termineront à 18 heures.

M. Pagé: Pourquoi? Vous venez, de votre propre chef, intervenir dans le débat et nous dire, comme ça: On ne suit pas le règlement, cela ne se termine pas à 18 heures.

Le Président (M. Dussault): Non, ce n'est pas ce que je suis en train de vous dire.

M. Pagé: Je l'espère.

Le Président (M. Dussault): Je suis seulement en train de vous dire qu'on ne peut pas affirmer actuellement que les travaux se termineront à 18 heures.

M. Bellemare: C'est une affirmation qui est contrainte à l'esprit de nos règlements.

M. Pagé: Puisque vous affirmez en même temps que nos travaux ne se termineront pas à 18 heures.

M. Bellemare: Le mercredi soir, il n'est pas question de siéger nulle part.

Le Président (M. Dussault): Je ne l'affirme pas, non plus.

M. Pagé: Est-ce que vous en faites une question de règlement?

Le Président (M. Dussault): J'en fais une question d'information aux gens qui sont ici parce qu'il y a quand même des invités qui s'attendent qu'on les entende aujourd'hui. Je me dois de dire à ces personnes, suite à l'affirmation de Mme la députée de L'Acadie, qu'on ne peut pas actuellement affirmer que les travaux se termineront à 18 heures.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, je voudrais quand même, au moins dire ceci au public ici. Je n'ai nullement voulu induire qui que ce soit en erreur. On a siégé la semaine dernière et on a terminé à 18 heures le mercredi. J'ai siégé à deux autres commissions au mois d'août où j'ai travaillé le mercredi et, le mercredi, on arrêta de siéger à 18 heures. C'était même dans un effort de bonne volonté que je disais: Hâtons-nous pour au moins entendre un autre groupe. Si vous en avez convoqué quatre de trop, ce n'est pas mon problème.

M. Bellemare: M. le Président avait même affirmé ce matin qu'à 18 heures les travaux seraient suspendus. Écoutez, il y a une tradition parlementaire qui veut qu'à 18 heures on doit terminer. En tout cas, moi, je n'y serai pas.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson, de quel président parlez-vous quand vous dites qu'il a affirmé ce matin que les travaux se termineraient à 18 heures?

M. Bellemare: De vous.

Le Président (M. Dussault): Non, je n'ai affirmé nulle part que les travaux se termineraient à 18 heures.

M. Pagé: On relèvera le journal des Débats. M. le Président, quand même, par déférence pour les gens qui comparaissent devant nous, il reste quelques questions de la part de mon collègue de L'Acadie et de mon collègue de Johnson, s'il y a possibilité qu'on fasse vite, on lavera notre linge sale après au lieu de le laver devant nos intervenants.

Le Président (M. Dussault): Vous avez la parole Mme la députée de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: Oui, je vais être...

Le Président (M. Dussault): Je m'excuse de vous avoir coupée.

M. Bellemare: Pas coupée mais interrompue. C'est la loi française.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Johnson, je trouve amusant...

M. Bellemare: Pas coupée...

Le Président (M. Dussault): ... que vous me fassiez des remontrances sur le vocabulaire.

M. Bellemare: Oui, mais je suis rendu, monsieur, je suis le 101...

Le Président (M. Dussault): Je vous dis que je trouve amusant que vous me fassiez des remontrances sur le vocabulaire.

M. Bellemare: Oui, mais comme "brakeman" je vous parlerais peut-être autrement.

M. Marois: M. le Président, je suis certain que le député de Johnson ne veut absolument pas nous empêcher de poursuivre nos travaux avec les représentants qui sont ici.

M. Bellemare: Non, mais "couper" la députée de L'Acadie.

Le Président (M. Dussault): Cela dit, vous avez la parole, Mme la députée de L'Acadie.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, je ne sais pas si c'est coupée ou interrompue, mais je dois vous dire que votre vocabulaire m'a surprise. À tout événement, la question...

Le Président (M. Dussault): Cela vous a coupé le souffle je suppose?

Mme Lavoie-Roux: Oui, certainement!

Je disais aux représentants de l'Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail que je veux remercier de s'être présentés devant cette commission, que j'étais un peu surprise... Le ministre a posé presque toutes les questions, mais j'aurais cru, sans connaître les buts précis de votre association, que votre objectif premier est d'assurer la santé et la sécurité au travail. Quand vous arrivez aux recommandations 40 et 63, monsieur qui est avec la CIL a donné comme explication aux modifications que vous proposez aux 40 et 63 que peut-être on parlait de recommandations plutôt que de pouvoir de décision, que les gens n'étaient peut-être pas assez mûrs, qu'il faudrait procéder par étapes. Il me semble que ce sont quand même deux conditions élémentaires. Cela ne s'applique qu'aux 1er et 2e paragraphes, de toute façon pour ce qui est des décisions. Pour ce qui est de 3, 4, 5 et 6, ce sont des pouvoirs de recommandation. Je m'explique un peu mal votre position là-dessus.

Ma question plus précise est: Vous êtes sans doute au courant des autres législations existantes dans les autres provinces. Est-ce que dans la législation de l'Ontario, par exemple — on aime toujours se comparer à l'Ontario et particulièrement le gouvernement quand ça l'accorde, d'autres fois il se compare moins quand ça l'accorde moins — ou d'autres lois canadiennes il s'agit uniquement de recommandations, quand il y a l'existence d'un comité paritaire, ou s'il ne s'agit pas de pouvoir de décision, au moins à certains égards quand il y a existence d'un comité paritaire?

M. Huneau: Je peux vous parler pour la législation de l'Ontario où le but, ou la procédure, est beaucoup plus de recommandations que de décisions.

Mme Lavoie-Roux: Est-ce qu'elle est totalement de recommandations?

M. Huneau: En Ontario, oui.

Mme Lavoie-Roux: Et en Saskatchewan, est-ce qu'il n'y a pas également une loi?

M. Huneau: En Saskatchewan, je ne pourrais pas vous dire. Je sais qu'ils sont plus portés vers le représentant à la prévention. Les pouvoirs du représentant à la prévention... Mais en Ontario, définitivement je peux vous répondre pour ça.

Mme Lavoie-Roux: Et vous trouvez que c'est suffisant?

M. Huneau: Cela leur semble suffisant là-bas en tout cas. Justement hier j'étais à Hamilton où le ministre du Travail de l'Ontario a donné une présentation sur le projet de loi no 70. C'est justement ce qu'il disait. Il a appuyé beaucoup là-dessus, que le gouvernement était pour éviter — ils appellent ça là-bas le "over regulation" — la "surréglementation" et qu'il laissait aux gens en place le soin de s'entendre entre eux.

Mme Lavoie-Roux: Là-dessus je suis d'accord avec vous, mais c'est une autre chose. Vous faites la différence entre ce qui pourrait être le rôle de la commission et ce que devrait être le rôle du comité paritaire à l'intérieur des entreprises.

M. Huneau: Mais le rôle du comité paritaire, là-bas, je ne me souviens pas avoir vu un endroit où son rôle est décisionnel. Je peux me tromper, mais je ne pense pas.

M. Jacques: En Ontario, vous avez le comité gouvernemental "Labor management" et c'est toujours sur consultation, ce n'est pas décisionnel, je pense.

Mme Lavoie-Roux: Oui, à l'intérieur des entreprises.

M. Jacques: C'est ça.

Mme Lavoie-Roux: Là-dessus, je dois vous dire que je me pose des questions sérieuses, peut-être que l'Ontario a adopté sa loi depuis quelques années, on arrive plusieurs années après, les choses peuvent être vues dans une perspective différente. Là où je suis d'accord avec vous, c'est en ce qui a trait au rôle de la commission, c'est seulement à l'exercice qu'on verra si elle est trop envahissante et si elle ne viendra pas se substituer à des initiatives qui, normalement, devraient venir du milieu lui-même et être la responsabilité du milieu, bien davantage que d'une structure extérieure.

Là encore, on verra au moment de l'étude article par article dans quelle mesure ceci peut se concilier, mais sur ce point précis, nous sommes d'accord avec vous.

C'étaient les seuls commentaires que je voulais faire, parce que sur les autres points soulevés, je pense que le ministre y a répondu. Il y a votre suggestion, à l'article 67, que les représentants à la prévention n'aient aucun droit d'intervention, ni de consultation au niveau des relations de travail.

M. Huneau: Ce qu'on craint là-dedans, c'est que certains représentants utilisent le comité ou leur travail de prévention comme lieu de négociation, si on veut. Pour éviter des affrontements inutiles, je pense qu'il ne devrait pas y avoir du tout un mélange de relations, de négociations et de prévention.

À ce point de vue, je me souviens d'un colloque qui avait lieu à l'Université McGill où le juge Sauvé avait justement présenté... le colloque portait sur la santé et la sécurité, à savoir si c'était négociable. On avait dit: Non, cela ne l'est pas. Je pense que c'est à ce point de vue qu'on avait dit qu'on devrait s'en tenir strictement à la prévention.

Mme Lavoie-Roux: Je pense que c'est une recommandation qui mérite d'être examinée. Je vous remercie, messieurs.

Le Président (M. Dussault): Merci, Mme la députée. M. le député de Johnson.

M. Bellemare: Très court. C'est au sujet de votre inquiétude sur vos droits acquis. Je partage votre inquiétude quand vous dites: Cependant, nous constatons à regret que le projet de loi ne mentionne dans aucun de ses articles le travail de "préventionnistes" professionnels oeuvrant dans ce domaine de la sécurité et de la santé.

Je partage votre inquiétude et je serais heureux de savoir si vos droits acquis vont être reconnus, acceptés et conclus d'une manière concluante dans le projet de loi qui est devant nous.

M. Jacques: Présentement, ils ne sont pas dans le projet de loi.

M. Bellemare: Non, c'est pour ça que je voudrais entendre le ministre.

M. Jacques: Le ministre, quand je lui ai posé la question tout à l'heure, n'a pas répondu non plus.

M. Bellemare: C'est justement pourquoi je l'ai repris.

M. Jacques: C'est pour ça que je voulais...

M. Bellemare: Le ministre ne nous a pas donné de réponse...

M. Jacques: Non.

M. Bellemare:... c'est pourquoi je me suis fait l'interprète...

M. Jacques: Mon président m'a coupé la parole.

Mme Lavoie-Roux: Il y a une réponse que le ministre a donnée... il revient le ministre. Il est quand même permis...

M. Bellemare: Allo, allo?

Mme Lavoie-Roux: Il est permis à une entreprise d'avoir son propre système... quelqu'un va me retrouver l'article...

M. Jacques: Oui, mais il y a une différence avec le responsable ultime qu'il y avait dans le livre blanc qu'on n'a pas dans le projet de loi no 17.

Mme Lavoie-Roux: Oui, c'est vrai.

M. Bellemare: C'est ça.

M. Jacques: C'est la question que j'ai posée tantôt et je n'ai pas eu de réponse. Mon président m'a coupé la parole, mais je reviens à l'attaque avec ça.

M. Bellemare: C'est pour ça que vous devez me remercier de revenir à l'attaque.

M. Jacques: Je vous remercie, M. Bellemare.

M. Bellemare: Pas seulement votre président. Bien oui, c'est ça.

Mme Lavoie-Roux: Alors, il faut attendre le ministre.

M. Bellemare: Les minutes sont courtes, mais ça ne fait rien, on va l'attendre.

M. Bisailon: Posez une autre question en attendant.

M. Bellemare: Je n'en avais qu'une. C'était sur les droits acquis sur lesquels M. Gérard Jacques avait posé sa question, le ministre n'avait pas donné de réponse.

Le Président (M. Dussault): M. Huneau.

M. Huneau: Je voudrais juste ajouter quelques mots. Les droits acquis des "préventionnistes", évidemment, on n'en a pas eu comme tel, comme profession, mais moi-même depuis 1956 j'oeuvre dans le domaine. Avec le temps, on vient à prendre certaines connaissances, une certaine expérience. On n'a pas peur de perdre les droits qu'on a acquis, mais, depuis qu'on parle du projet de loi no 17, du livre blanc et même avant ça, on semble s'imaginer qu'on commence à zéro en matière de prévention des accidents. Je m'excuse,

mais ça fait 30 ou 40 ans qu'il s'en fait, de la prévention des accidents. Je ne suis pas si vieux que ça, mais il y en a d'autres qui en ont fait avant moi.

(17 h 45)

M. Bellemare: Ma question était très simple, M. le ministre; c'était: Est-ce que les droits acquis ou supposés acquis de ces messieurs vont être consignés dans le projet de loi d'une manière formelle?

M. Marois: M. le Président, ce que j'ai dit, tout à l'heure, je le rappelle: Le problème se pose analogiquement pour d'autres groupes de professionnels dans le domaine. On a eu l'occasion de parler avec les optométristes, on a eu l'occasion de parler du problème des hygiénistes industriels, etc. J'ai dit que j'étais bien prêt à regarder cela à partir de cas particuliers, parce que ça aide le travail; c'est pour ça qu'on est en commission parlementaire et qu'on entend des groupes. S'il y a des points particuliers, des recommandations particulières qui peuvent être formulés, je suis prêt à les regarder.

Ce que je dis, c'est que je ne vois rien contre cela dans le projet de loi no 17. Si on pense le contraire, qu'on m'indique où et je regarderai avec beaucoup d'attention, puisque je pense — je ne suis pas le seul à le penser — que les "préventionnistes professionnels sont une des ressources humaines importantes d'intervention dans une politique qui vise à éliminer à la source les causes d'accidents et de maladies. C'est donc dans ce sens que je disais tantôt que c'est sous-jacent à l'économie générale du projet de loi, leur intervention au niveau de l'entreprise, des comités paritaires, des associations sectorielles, de la commission comme telle, etc.

Si les porte-parole de l'association pensent qu'il faut préciser un aspect précis, avec une recommandation précise je suis prêt à le regarder. Mais je ne vois pas ce qui, dans le projet de loi tel que est libellé présentement, met en cause non pas ce que j'appelle des droits acquis, mais ce que j'appelle tout simplement le plus élémentaire bon sens d'une expertise qui est là. Je ne vois pas pourquoi on se priverait de ça comme société, alors qu'on veut, au contraire, ouvrir une approche pluridisciplinaire ou multidisciplinaire — appelons-la comme on voudra — et mettre à contribution l'essentiel des meilleures ressources pour régler les problèmes à la source.

M. Bellemare: Au cas où ce que vous précisez n'existerait pas, quel recours auraient-ils?

M. Marois: C'est pour ça que je dis: Si à l'examen du projet de loi — d'ailleurs, je comprends ça, on pose des questions, mais il se peut fort bien, en cours de route, que l'association n'ait pas la réponse précise à la question que j'évoque — il y a des points dans le projet de loi qui vous apparaissent complètement contraires à l'affirmation que je viens de faire — j'aimerais bien qu'on les porte à mon attention pour qu'on puisse les

regarder. S'il n'est pas possible de le faire aujourd'hui en commission parlementaire, il est toujours possible de nous faire parvenir une note, le plus rapidement possible cependant — d'ici la fin du mois de septembre ou au tout début d'octobre, pour qu'on puisse regarder cela, et on va le regarder au mérite.

Le Président (M. Dussault): Merci, M. Huneau, de l'Association canadienne de la santé et de la sécurité au travail, au nom de la commission. Oui, M. le député de Laviolette.

M. Jolivet: M. le Président, on en serait venu à l'entente suivante pour ce soir: entendre l'Association de prévention des accidents industriels et remettre à demain matin, en priorité, les deux autres qui sont la Société des conseillers en sécurité industrielle du Québec et le Comité d'hygiène et de sécurité du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec. On remaniera l'horaire quant aux autres journées des 2 et 3 octobre pour les 4 et 5 octobre.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Portneuf.

M. Pagé: M. le Président, là-dessus, je tiens à dire ceci: Le règlement prévoit, quant à moi, que nous devrions normalement ajourner nos travaux ce soir à 18 heures. C'est la deuxième occasion que nous avons de discuter de ces questions-là, ces questions de convocations qui, selon nous, sont envoyées à trop de groupes à la fois; on convoque trop de groupes en même temps et cela a comme résultat des incidents comme celui de ce soir où, à quelques minutes de l'ajournement, on a encore trois groupes à entendre.

Nous sommes prêts, nous sommes disposés à donner notre consentement pour terminer l'étude du mémoire du prochain intervenant qui est TAPAI, sans que cela implique pour autant une dérogation ou une interprétation comme quoi nous pouvons siéger le mercredi soir, parce que nous demeurons encore convaincus que les heures de fin de session ne s'appliquent pas. Il n'est pas question de siéger jusqu'à minuit. Il n'est pas question d'obliger une commission à siéger le mercredi soir. Je me réfère d'ailleurs aux articles du règlement. D'ailleurs, si vous le contestez, M. le Président, on pourra passer une dizaine de minutes sur ("applicabilité" du règlement et des articles en question et sur les décisions qui ont été rendues à cet effet-là et aussi sur la décision du président qui a agi jusqu'à maintenant, le député de Rimouski, dans les travaux de la présente commission. Cela confirme que les heures sont de 10 heures à 13 heures, de 15 heures à 18 heures et de 20 heures à 22 heures le mardi et le jeudi et que cela se termine à 18 heures le mercredi, purement et simplement. On va accepter. On va donner notre consentement pour entendre le dernier groupe.

Une voix: M. le Président...

Le Président (M. Dussault): Si vous permettez, Mme la députée de L'Acadie d'abord.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, évidemment, j'abonde dans le même sens que mon collègue de Portneuf. Je voudrais simplement insister sur le fait qu'il y a trop de groupes qui sont convoqués. Hier soir, après les heures, nous avons dû entendre — j'ai accepté de fort bonne grâce — deux groupes qui attendaient depuis deux jours ou qui revenaient pour la deuxième ou la troisième fois et nous avons siégé jusqu'à 23 h 15, alors que là, je pense qu'il n'y aura pas de contestation sur le fait que, normalement, nous devons finir à 22 heures. J'entends également les dates du 4 et 5 octobre qui sont avancées, il y a aussi une commission qui siège et dont les audiences sont prévues pour les 2 et 3 octobre sur les garderies. Espérons que tout sera fini le mercredi soir, le 3 octobre, parce que les 4 et 5 octobre, on va être un peu mal pris pour aller aux garderies et venir ici. Écoutez, je pense que c'est depuis le début du mois d'août que nous sommes en commission parlementaire, depuis le 6 août, en autant que je suis concernée, sauf pour une semaine. On ne peut quand même pas nous accuser de...

M. Pagé: Ce sont les vacances des parlementaires, cela.

Mme Lavoie-Roux: On n'a pas le droit à cela, mais, d'un autre côté, je pense qu'on a peu d'exigences; par contre, quand le parti ministériel a décidé, jeudi dernier, qu'il avait un caucus et qu'il ne siégerait pas, c'était congé.

M. Pagé: C'est cela!

Mme Lavoie-Roux: Mais nous, il faut nous accommoder de tout, peu importe les contraintes que nous avons. Alors, je voudrais bien que de part et d'autre, on joue quand même des règles du jeu qui soient un peu équitables. Merci, M. le Président.

M. Pagé: M. le Président, j'aurais peut-être une question à poser. On avait des convocations faites en bonne et due forme pour des jours et tout cela. On a changé. Jeudi dernier, par exemple, on devait siéger. On n'a pas siégé parce que l'équipe ministérielle a décidé de tenir caucus, purement et simplement. Est-ce que vous prévoyez d'autres caucus d'ici le 9 octobre qui pourraient perturber nos travaux?

M. Marois: On a essayé d'ajuster aussi — je pense que le député de Portneuf en conviendra — en tenant compte, en toute gentillesse, des vacances, des caucus, des débats-caucus et le reste, le climat a été harmonieux. Ne commencez pas à tirer les caucus sur la table, parce que caucus ou non, on s'est entendu...

M. Pagé: M. le Président, est-ce que le député de Saint-Jacques est membre de la commission? Non?

M. Marois: ... sur les 4 et 5 octobre. La commission poursuivra également pendant les jours qui viennent, d'ici vendredi et les 4 et 5 octobre, pour faire en sorte que les groupes prévus soient entendus.

M. Jolivet: M. le Président, pour ne pas l'oublier, je proposerais que le mémoire de La Dupont du Canada Inc. soit versé au journal des Débats, puisque c'est pour dépôt.

Le Président (M. Dussault): Avant d'entreprendre l'audition du prochain mémoire, je voudrais comme président, clarifier pourquoi tout à l'heure je me suis permis de répondre à l'affirmation de Mme la députée de L'Acadie. Je n'ai pas voulu donner l'explication au moment où je l'ai fait, parce que je voulais éviter que l'on fasse attendre les invités qui étaient devant nous. Maintenant que c'est terminé, je voudrais dire que s'il n'y a pas d'entente entre les membres de la commission sur les heures de tenue des réunions, il revient au président de confirmer ou d'infirmer les heures de tenue des réunions de la commission parlementaire et il doit le faire en vertu de l'article 140 de notre règlement et à partir de l'avis de convocation que prévoit cet article 140, j'ai pris la précaution...

M. Pagé: On va veiller tard.

Le Président (M. Dussault): Cela ne sera pas long. Je suis peut-être celui qui s'exprime le moins longtemps à la commission, par mon rôle de président, mais je dois dire les choses qui doivent se dire. J'ai pris la précaution de me procurer cet avis et l'avis en question spécifiait qu'il devrait y avoir des travaux qui pouvaient se rendre jusqu'à 24 heures.

Alors, sur la foi de cet avis, je disais qu'il n'était pas sûr, au moment où vous le disiez, que l'on puisse terminer nos travaux à 18 heures. C'est la raison pour laquelle je vous avais fait cette affirmation. Je continue toujours à penser que j'étais bien fondé.

Mme Lavoie-Roux: M. le Président, vous avez raison et je n'ai pas tort; c'est à peu près cela.

Le Président (M. Dussault): Oui, si on peut trancher une chose comme celle-là.

Mme Lavoie-Roux: Oui.

M. Pagé: Est-ce que vous voulez dire par là, M. le Président, que la commission parlementaire peut siéger jusqu'à minuit?

Une voix: S'il y a entente.

Le Président (M. Dussault): Je n'ai pas encore dit ça, M. le député. Je ne l'ai jamais dit...

M. Pagé: Non, c'est correct, parfait, ne le dites pas!

Le Président (M. Dussault): ... et je voulais éviter de le dire.

M. Pagé: D'accord.

Le Président (M. Dussault): Cela dit, j'invite maintenant la prochaine association, l'Association de prévention des accidents industriels.

J'invite le porte-parole de l'association à se présenter et à nous présenter ses collègues.

Association de prévention des accidents industriels

M. Lamarche (Camille): Camille Lamarche, directeur général de l'Association de prévention des accidents industriels.

J'aimerais, M. le Président, tout en vous présentant le président de l'association, le Dr Guy Paquet, à ma droite, lui laisser le soin de présenter les autres membres de notre délégation.

M. Paquet (Guy): M. le Président, M. le ministre, madame et messieurs de la commission parlementaire, avant de présenter les membres, j'aimerais remercier tout le monde. On a été au courant de la petite discussion et on apprécie à un haut point de pouvoir être entendus aujourd'hui, surtout que la plupart des gens qui sont ici dans la salle sont des employés de l'APAI, qui sont venus entendre le mémoire qu'on doit présenter. Merci à tout le monde.

Sans plus tarder, je vous présente les membres de cette délégation. À mon extrême droite, M. Adrien Fortier, directeur, prévention des accidents pour les supermarchés Dominion; M. Paul Duval, chef de section, prévention-protection SIDBEC-DOSCO; M. George Hayes, ingénieur de l'usine Dominion Bridge; M. Marc Ruel, président, les Industries du Hockey canadien et, à mon extrême gauche, M. Ghislain Pelletier, Dominion Textile Inc.; M. Fernand Côté, coordonnateur de la sécurité, compagnie Goodyear Ltée; M. Jean-Guy Chiasson, coordonnateur, sécurité et approvisionnement Produits Alcan Ltée, à l'usine Lapointe; M. Julien Carignan, chef du service de la prévention et de la protection, SIDBEC-DOSCO et c'est M. Camille Lamarche, notre directeur général, qui présentera le mémoire. Merci.

Le Président (M. Dussault): M. Lamarche, je vous invite à nous le présenter à l'intérieur des 20 minutes convenues.

M. Lamarche: Je peux vous assurer que le mémoire sera présenté dans les limites.

Le Président (M. Dussault): Merci.

M. Lamarche: L'Association de prévention des accidents industriels-Québec, mieux connue sous le vocable APAI, présente ce mémoire en réponse à l'invitation publique lancée dans la Gazette officielle du Québec du 4 juillet 1979. Le 10 juillet 1931, peu de temps après la ratification

de la Loi des accidents du travail, l'APAI était incorporée en vertu de l'article 106, plus tard remplacé par l'article 110 de ladite loi. À ce moment, l'association représentait quelque 9000 établissements en regard des 97 000 actuellement inscrits au tableau des membres en 1979. Ces 97 000 entreprises embauchent environ 1 800 000 travailleurs syndiqués ou non syndiqués oeuvrant dans les établissements industriels et commerciaux, à l'exclusion du secteur minier, du domaine de la construction, de celui des pâtes et papiers et de l'exploitation forestière et du milieu hospitalier.

L'APAI offre et dispense des services d'information, de formation et de dépistage des polluants par le truchement de conseillers spécialisés par secteurs et par régions, de même que par de nombreuses publications. Le livre blanc sur la santé et la sécurité du travail traite, d'ailleurs, des principaux services offerts par l'association. Si vous le permettez, il m'apparaît important ici d'ouvrir une parenthèse pour mentionner que le tableau 22, à la page 120 du livre blanc, devrait également indiquer au crédit de l'APAI 3073 sessions de films projetés à plus de 70 900 participants durant l'année 1977 seulement. (18 heures)

En ce qui a trait au dépistage, l'association a développé un service de dépistage des polluants à la suite des trop nombreuses demandes des entreprises qui n'avaient pas la possibilité de trouver des services ailleurs dans un délai raisonnable. En somme, nous avons acquis 48 années de performance dans le domaine de la prévention des accidents industriels et les expertises offertes par nos conseillers s'appuient sur plus de 200 années d'expérience.

De plus, les secteurs privé et parapublic reconnaissent la compétence de l'APAI en qualité d'école de formation, en y recrutant un grand nombre de responsables de la prévention. Depuis deux ans, une douzaine de conseillers oeuvrent maintenant dans ces secteurs privé et parapublic.

Les membres de l'association se réjouissent du fait que le gouvernement entend favoriser les travailleurs et les employeurs d'une politique globale de santé et de sécurité du travail. Déjà, en 1966 et régulièrement depuis ce temps, l'association recommandait au gouvernement l'établissement d'une telle politique.

Le gouvernement amorce une action efficace en démontrant son engagement écrit et son intérêt profond envers la santé et la sécurité, tout comme doit le faire la haute direction de l'entreprise.

Nous sommes en accord avec le credo Mieux vaut prévenir qui sous-entend de mettre l'accent sur la prévention, plutôt que sur la réparation des accidents du travail. Nous reconnaissons également la valeur des autres grandes orientations, telles que le droit individuel de cesser un travail dangereux; l'unification et la coordination des efforts de l'inspection, pour autant que les inspecteurs se limitent au travail d'inspection; la réforme axée sur l'information, la formation, la recherche, le tout coordonné par un seul organisme et, finalement, nous sommes en accord avec la parti-

cipation active et volontaire des gens du milieu, c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs à tous les niveaux d'intervention.

Toutefois, la section du projet de loi traitant des associations pour la prévention mérite, à notre avis, une attention particulière et appelle des révisions immédiates pour le plus grand bien de l'efficacité de la réforme.

Idéalement, le but ultime des associations en prévention devrait être de changer l'attitude des gens, autant du côté des employeurs que des travailleurs. C'est pourquoi nous concevons difficilement qu'en matière de prévention des accidents et des maladies professionnelles l'information et la formation contiennent une saveur syndicale ou patronale.

L'inquiétude que nous entretenons présentement, face au projet de loi est l'établissement d'un système parallèle d'information et de formation permettant de subventionner trois sortes d'associations, soit les associations sectorielles paritaires, les associations syndicales et les associations patronales.

En accord avec notre acceptation du principe de la participation active et volontaire des gens du milieu, l'APAI préconise la formation d'une association paritaire pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles dans le secteur manufacturier. Fait à noter, la formule préconisée permet une participation active des travailleurs syndiqués ou non syndiqués. À ce sujet, l'APAI a déjà entrepris des pourparlers avec la partie syndicale en soumettant une ébauche de projet d'entente axé sur la transformation des comités sectoriels et régionaux existants afin de les rendre paritaires. À titre d'information supplémentaire, nous incluons en annexe une copie de l'ébauche de ce projet d'entente.

L'Association de prévention des accidents industriels-Québec demande une reconnaissance officielle dans la loi au même titre que l'actuelle Commission des accidents du travail et que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec.

Comme nous vous le mentionnons dans notre introduction, l'APAI existe depuis les débuts de la Commission des accidents du travail — près de 50 ans — et se transforme avec cette dernière.

Avec ses 61 employés, dont plusieurs sont ici présents — ce que le président a mentionné tantôt — certains de ces employés comptant plus de 25 années de service, l'APAI est l'une des seules associations du genre au Québec à offrir des services complets d'information, de formation et de dépistage dans le domaine de la prévention des accidents et maladies professionnelles. En plus de faire des échanges avec les autres provinces canadiennes, l'APAI rayonne dans toutes les parties du monde par le biais de ses publications. En effet, l'association expédie sur demande la documentation à 182 correspondants ou organismes répartis dans pas moins de 38 pays différents à travers le monde.

L'APAI pourrait encore faire plus, mais les restrictions budgétaires qui nous ont été imposées

depuis deux ans nous forcent à limiter nos activités. Présentement, les budgets de prévention de toutes les associations représentent moins de 1% des cotisations totales des employeurs. Nous croyons qu'un minimum de 3% à 4% est nécessaire pour répondre aux objectifs visés par le projet de loi 17.

Recommandations. L'Association de prévention des accidents industriels recommande le remplacement des articles 79 et 80 du projet de loi par ce qui suit, sans préjudice toutefois envers les autres associations de prévention existantes. La commission accorde à l'Association de prévention des accidents industriels une subvention annuelle selon un programme et un budget approuvés par la commission. Lorsque l'APAI sera devenue une association paritaire, la commission continuera à accorder une subvention à cette nouvelle association. Cette nouvelle association accordera une subvention égale de support au collectif intersyndical et à l'association patronale ayant procédé à sa formation. Le financement des subventions pour la prévention sera partagé également entre les employeurs par le biais de leurs cotisations et les travailleurs selon un mode à déterminer.

En invitant les travailleurs à une participation financière plutôt symbolique, nous pensons susciter une implication profonde de leur part. Quant à la reconnaissance de l'APAI, nous voulons maintenir, dans un premier temps, un service complet et compétent d'information, de formation et de dépistage pour le bénéfice des comités paritaires d'entreprises. Simultanément, des pourparlers se poursuivent pour la formation d'une association paritaire dans le secteur manufacturier.

Finalement, nos recommandations permettent d'éviter le dédoublement non souhaitable des services communs de prévention parmi les associations patronales, les associations syndicales ou les associations paritaires sectorielles. En effet, M. le Président, le fait de vouloir créer plusieurs infrastructures n'aura comme conséquence que de multiplier exagérément les coûts de la prévention. L'association demande donc une reconnaissance et invite toutes les parties à s'impliquer et à participer à la cause de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Les pages suivantes contiennent l'ébauche du projet d'entente pour former une association paritaire, tel que mentionné précédemment; un fait à noter, ce canevas de travail date déjà de novembre 1978. Finalement, la dernière page du document vous présente l'organigramme des structures proposées.

Je pense, M. le Président, avoir employé le temps qu'on m'a accordé. Je vous remercie, vous et les membres de cette commission de votre bonne attention.

Le Président (M. Dussault): C'est un record aujourd'hui en termes de présentation de mémoires. M. le ministre.

M. Marois: Je présume, M. le Président, que l'association désire que son mémoire soit versé intégralement au journal des Débats.

M. Lamarche: S'il vous plaît.

Le Président (M. Dussault): Ce sera fait. (Voir annexe D)

M. Marois: Il y a consentement. Cela dit, je voudrais remercier l'Association de prévention des accidents industriels du Québec de son mémoire. Je tiens à profiter de l'occasion pour signaler le fait que l'APAI est un de ces groupes qui ont largement contribué à la suite de la publication du livre blanc, à l'organisation de rencontres partout à travers le Québec où il nous a été possible, à moi et à certains de mes collègues, de rencontrer beaucoup de porte-parole du monde de l'entreprise en particulier et d'échanger des idées avec eux.

Je pense que ces échanges ont été très fructueux à la fois sur le plan de l'information, de la sensibilisation, et de l'éveil à la nécessité de mettre l'accent sur une approche de prévention par rapport à une approche uniquement curative qui était et qui demeure encore, jusqu'à nouvel ordre, le lot avec lequel on vit. Je tenais à signaler cela parce que je pense que c'est une contribution importante.

Cela dit, je pense qu'on sait que je n'ai pas l'habitude, quand mon opinion est faite, d'y aller avec des détours. J'ai pris très attentivement connaissance du mémoire. Je reviendrai sur un certain nombre d'éléments contenus dans ce mémoire. J'avoue très franchement que j'ai été un petit peu déçu. J'aurais souhaité, j'aurais pensé qu'il aurait pu être profitable pour les membres de cette commission parlementaire, compte tenu de l'éventail de ce que vous représentez en nombre, également en expérience, en expertise, de nous faire connaître vos points de vue sur l'un et l'autre des aspects du projet de loi. Il y a un bon nombre des questions qui ont été soulevées depuis le début de nos travaux, sur lesquelles le gouvernement s'est engagé à réfléchir pour, le cas échéant, s'il le juge pertinent, soumettre des propositions d'amendement pour essayer de faire en sorte qu'on se donne le meilleur outil possible, dans les circonstances, pour atteindre l'objectif visé.

En ce sens, je pense que vous avez une expertise, encore une fois, une expérience qui aurait pu être plus qu'utile aux membres de cette commission. Vous avez eu sûrement des raisons ou des motifs. Encore une fois, ce n'est pas un jugement que je porte, j'émetts une impression très personnelle. Je voudrais toucher plus particulièrement deux points. Le premier, bien sûr, est qu'on note — je pense que les membres de la commission l'auront noté — le fait que vous vous déclarez favorables au projet de loi dans ses grandes lignes. Vous mentionnez un certain nombre de points de repère: le refus d'un travail, l'unification

de l'inspection, l'information, la formation, la participation des parties; par la suite, vous passez à toute la question, au fond, qui est rattachée à cette demande de la reconnaissance dans la loi et du soutien financier inhérent ou conséquent, peu importe, ou indépendant, de votre association. D'abord, vous me permettrez de signaler et de vous rappeler, à moins qu'on ne fasse pas la même lecture des textes, que les articles 79 et 80 du projet de loi no 17 permettent à la commission — ce qui d'ailleurs a fait l'objet de discussions, vous le savez, en vertu de ce que d'aucuns ont appelé une zone grise du texte actuel de la Loi de la Commission des accidents du travail du Québec, qu'on entend clarifier par les articles 79 et 80 — de façon bien nette et bien claire, d'accorder un soutien financier à des associations aussi bien syndicales que d'employeurs pour la formation, pour l'information de leurs membres dans le domaine de la santé et de la sécurité. De plus, selon l'article 80 — là cela rejoint une autre des dimensions du problème que vous évoquez — elle pourra aussi accorder un soutien financier pour permettre à ces organismes de participer efficacement à la constitution et au fonctionnement d'associations sectorielles ou aux travaux généraux de la commission.

Donc, je pense qu'il y a là une chose qui vient éclaircir une ambiguïté, et plus qu'une ambiguïté aux yeux des uns, puisque cela a même fait l'objet, vous le savez, d'une contestation devant les tribunaux de ce pouvoir que certains prétendaient que la CAT n'avait pas. N'y a-t-il pas là déjà un élément de réponse aux problèmes que vous évoquez? (18 h 15)

Par ailleurs, à toutes fins utiles, vous demandez la reconnaissance officielle et la mention nommément de votre organisme dans la loi. En toute honnêteté, je dois vous avouer, je dois vous dire qu'à moins qu'on trouve de drôles de bons arguments pour le justifier, je ne vois vraiment pas quelle raison pourrait nous amener à inscrire une chose comme celle-là dans la loi, c'est-à-dire de reconnaître nommément dans la loi une ou plusieurs associations — nommément, je dis bien — syndicales ou patronales qui oeuvrent dans le domaine de la santé ou de la sécurité.

Je vois bien où cela nous mènerait, oui. Mais je ne vois vraiment pas ce qui le justifierait et je ne vois pas en quoi ça étofferait davantage l'action qu'un organisme ou qu'une association peut mener. Il s'agit d'une loi-cadre qui vise, encore une fois, à éliminer à la source les causes mêmes d'accidents et de maladies en mettant à contribution les outils, les instruments qui sont déjà existants dans la société ainsi que ceux qui n'existent pas et qu'il faut absolument développer pour les rendre accessibles et disponibles à ceux et celles qui sont les premiers concernés, les hommes et les femmes au travail. Cela suppose forcément un soutien financier et qu'on arrête de "zigonner" sur des textes qui peuvent prêter flan à l'interprétation, comme c'est le cas de la loi actuelle de la Commission des accidents du travail. C'est pour ça qu'on introduit les articles 79 et 80; parce qu'on

reconnaît que des organismes comme ceux-là apportent une contribution valable; qu'on reconnaît qu'il est normal que le monde patronal puisse obtenir un soutien financier, comme le monde syndical, les organismes syndicaux puissent en obtenir aussi, pour que chacun puisse développer ses propres programmes d'information et de formation. Cela n'exclut absolument pas, en plus, des programmes généraux d'information, que ce soit à l'échelle nationale par la commission, par secteurs industriels ou économiques, ou même à l'échelle d'une entreprise ou d'un établissement.

En ce qui concerne cette idée de confier nommément à l'APAI, à votre organisme, le soin de former des associations sectorielles, on a pensé préférable de laisser cette responsabilité à la commission, puisqu'il s'agit d'associations volontaires sectorielles. Le seul cas où l'association sectorielle est obligatoire — c'est d'ailleurs en relation avec les lois des relations de travail concernant ce secteur — c'est le secteur de la construction. Il nous a donc semblé préférable de laisser le pouvoir et la possibilité à la commission, qui connaît bien les organismes qui existent, de s'assurer du concours direct des associations patronales ou syndicales concernées.

Je terminerais, M. le Président, par une question. Vous signalez, en page 6 de votre mémoire, que vous avez "entrepris des pourparlers avec la partie syndicale en soumettant une ébauche de projet d'entente axé sur la transformation des comités sectoriels et régionaux existants afin de les rendre paritaires". Vous avez mentionné le fait que ce geste a été posé en novembre 1978, si ma mémoire est bonne. J'aimerais savoir où en sont rendus ces pourparlers, ce qui s'est produit depuis que vous avez soumis ce projet. Est-ce que les pourparlers sont bloqués, est-ce que cela avance? Si cela avance, où cela en est-il rendu? Si c'est bloqué, qu'est-ce qui, à votre avis, fait que cela ne débloque pas?

M. Paquet: M. le Président, avant de répondre à la question spécifique de M. le ministre, il faudrait qu'on fasse un historique de ce qu'on a été comme association. Vous avez l'air d'être surpris, M. le ministre, de ce qu'on vous demande d'être nommés spécifiquement. Pour nous, au fond, c'est qu'on se trouve très près de la CAT, quand même. On a toujours été une association d'employeurs, mais subventionnée par la CAT, à même les cotisations, pour faire de la prévention.

Alors, si la Commission des accidents du Travail se transforme, devient une autre commission, on pense qu'avec l'expérience qu'on a développée au cours des années, on a encore notre raison d'être, autant que la commission a encore sa raison d'être.

Aussi, on a fait un effort sérieux. Vous savez, il n'y a pas tellement longtemps — on est une association d'employeurs, d'accord, représentant 97 000 employeurs — on attendait après notre budget de la CAT et on s'est fait dire: Si vous ne devenez pas paritaire, il n'y a plus de budget. Alors, c'était la fin de l'association. Or, on croit à

notre association et on croit que l'association a fait un bon travail. Là, on a comme rôle qu'il faut vendre aux employeurs l'idée de devenir paritaire. On a eu de la bonne volonté; on y a cru à la parité. On a cru à la parité à tous les niveaux et on a commencé des pourparlers et on a montré notre bonne volonté. De cela, la CAT est au courant parce que les budgets ont été débloqués. Quand on a vu les efforts qu'on avait faits, on a eu notre budget pour le deuxième semestre de 1979. Ceci est à la suite de la remarque vous faisiez au début.

Pour ce qui est de votre question précise, je suis président de l'association depuis le mois de juin et celui qui...

M. Marois: Je m'excuse de vous interrompre, mais, avant d'aborder la question précise que j'ai évoquée, je vous dis que c'est une chose que de mettre dans une loi le nom d'un organisme. Ce n'est pas banal, ça ne se fait pas tous les jours, et pour cause, parce que les lois ne se changent pas comme ça et que les situations évoluent. C'est le libre choix des citoyens — et citoyen est entendu comme individu physique, comme citoyen corporatif ou comme personne morale; je pense à des organismes syndicaux, par exemple — de s'organiser sur la base qu'ils désirent. Depuis une dizaine d'années, les organismes syndicaux ont évolué au Québec. Si les noms avaient été figés dans des lois, je ne sais pas devant quelle situation on serait aujourd'hui.

Je pense que les choses ne sont pas simples dans ce domaine. Avant que le législateur, à mon avis, procède à l'insertion nommément d'une association dans un texte de loi, il doit avoir des motifs extrêmement importants pour le faire. D'autant plus que, de toute manière et sur la base même de l'information additionnelle que vous venez de mettre sur la table, qui, je pense, est pertinente et éclaire les membres de cette commission, les articles 79 et 80 prévoient déjà le soutien financier normal à des groupes du monde patronal comme du monde syndical pour des fins de formation et l'article 80, lui, en prévoit dans la perspective de la mise en place d'associations sectorielles. Cela éclaircit, à tout le moins, je pense que vous en conviendrez, une ambiguïté sur cette partie qui existait par le passé.

M. Lamarche: J'aimerais peut-être commenter un peu les déclarations de M. le ministre, concernant les articles 79 et 80 et également le fait d'inclure dans la loi le nom d'une association comme telle. Si on réfère aux articles 79 et 80, ils parlent de la possibilité de subventionner des associations syndicales, des associations patronales et des associations paritaires. Dans le fond, ce qu'on dit, c'est que, en acceptant le principe de parité, on l'accepte sur toute la ligne. On parle, dans le projet de loi, de parité au sein des comités paritaires d'entreprises, au niveau local; au niveau de la commission, on parle de parité également; au niveau intermédiaire, qui sont les associations, on veut que ce principe existe aussi. À ce moment, on dit: On croit à la parité, mais on a peur qu'il n'y

ait un système parallèle qui s'établisse avec les articles 79 et 80. La commission va pouvoir subventionner des associations syndicales et des associations patronales. Nous, on croit au principe de la parité et on y croit jusqu'au bout. Alors, on dit: Subventionnez des associations paritaires seulement. Dans le fond, c'est ça notre remarque concernant les articles 79 et 80. Je pense qu'il faut être un peu consistant sur la parité et accepter le principe de la parité aux trois paliers: au niveau supérieur, la commission; au niveau intermédiaire que sont les associations et au niveau de l'entreprise, les comités paritaires de l'entreprise.

Quant au fait de mentionner le nom de l'association, il faut quand même penser que, dans nos recommandations, ce qu'on dit, c'est que l'association va recevoir un budget de la commission, mais le nom de l'association ne restera pas toujours là, parce qu'on dit ensuite que l'association comme telle va former une association paritaire. L'APAI, après cela, elle est disparue; ce sera l'association paritaire qui sera là. Quant au fait de ne pas mentionner le nom de l'association parce que cela reste et qu'une loi peut rester longtemps, c'est vrai que, dans l'immédiat, le nom de l'association apparaîtrait, mais, dès que l'association aurait formé une association paritaire, le nom comme tel ne voudrait pas dire grand-chose à ce moment-là.

Une autre raison, c'est qu'on mentionne quand même dans la loi l'Association des entrepreneurs en construction. À ce moment-là, pourquoi l'APAI ne pourrait-elle pas être mentionnée aussi?

M. Marois: Si vous me permettez seulement un petit commentaire additionnel, quand je regarde les recommandations et, en particulier, celles de la page 9, dans le libellé que vous nous proposez d'un article qui remplacerait les articles 79 et 80, et que j'arrive à l'avant-dernier paragraphe: "Cette nouvelle association — peu importe — accordera une subvention égale de support au collectif intersyndical — donc à la partie syndicale du FRIC — et à la partie patronale..." du FRIC, toujours, je suis mal la logique du raisonnement que vous venez de tenir, puisque ce que vous mettez là dit, en des mots différents, ce que disent exactement les articles 79 et 80. Ce dont on parle, aux articles 79 et 80, c'est de soutien financier, d'une part, à des associations syndicales, et, d'autre part, à des associations du monde patronal avec, en plus, un support financier additionnel dans la perspective de mise en place d'associations sectorielles, à l'article 80.

Le Président (M. Dussault): M. Ruel.

M. Ruel (Marc): M. le ministre, si vous regardez la dernière page de l'annexe — je ne sais pas si vous l'avez devant vous — il y a un organigramme où on démontre le fonctionnement de l'association paritaire qui regroupe les employeurs, d'une part, et les représentants des salariés, d'autre part. Vous voyez, à gauche, l'association patronale et, à

droite, le collectif intersyndical. Ces groupes-là ne sont que des conseils d'administration, des représentants des employeurs et des centrales syndicales dans le but de former l'association paritaire, parce que ces gens de l'association paritaire vont venir de quelque part. Donc, l'association patronale et le collectif intersyndical ne sont pas des associations opérantes qui vont faire de l'information, de la formation et du dépistage. Tout ce dont elles vont avoir besoin probablement comme budget, c'est un budget de support, comme on le mentionne ici, qui est peut-être \$30 000 ou \$50 000 par année dans le but d'avoir un secrétariat et de bien représenter leurs membres.

Si je peux ajouter un commentaire, déception pour déception, depuis la première édition du livre blanc, on est très déçu de voir qu'on parle d'associations parallèles, parce qu'en fait, je pense que c'est ce que vous dites. Une association syndicale devrait faire de la formation, n'est-ce pas? C'est ce que vous dites du moins, c'est ce qu'on voit un peu partout de même que l'association patronale. Pour nous, ce n'est pas possible, cela ne se fait pas comme cela. Je pense que si vous voulez avoir trois associations qui vont faire le même travail, ce sera le bordel au Québec; on ne pourra pas faire de la prévention comme cela. D'ailleurs, on refuse catégoriquement de le faire.

Comme question de fait, la CAT, depuis deux ans, nous ballote à gauche et à droite et nous menace continuellement de disparition si on ne devient pas paritaire. On nous dit: Le livre blanc s'en vient. Après le livre blanc, ce sera une loi. Si vous n'êtes pas une association paritaire, vous allez disparaître complètement. Aujourd'hui, on nous dit: Si vous êtes une association patronale, cela va, si vous êtes une association syndicale, cela va. On vous donne des subventions. C'est ce qu'on dit aux articles 79 et 80. C'est une jolie déception, cela fait des mois qu'on essaie de la comprendre.
(18 h 30)

M. Marois: M. Ruel, je pense que vous admettez avec moi que, rendu à 18 h 30, on puisse peut-être tourner les angles un peu carré. Les choses sont un petit peu plus nuancées que cela. Dans l'hypothèse — je vais aller plus loin que cela — où votre organigramme qui est là, serait la réalité — ce qui n'est pas le cas encore aujourd'hui et je ne vois pas ce qui, par le projet de loi no 17, bien au contraire, empêche cette perspective-là — les années 1979 et 1980 n'empêchent absolument pas, mais bien au contraire, le soutien financier.

Cependant, ce n'est pas encore la réalité. Vous le savez comme moi. C'est pour cela que je posais aussi l'autre question très précise, puisque vous l'évoquez devant nous, que vous avez des pourparlers qui sont en marche, je présume, et qu'il serait intéressant qu'on sache exactement ce qui s'est passé depuis novembre 1978, vous avez dit. Où est-ce que vous en êtes là-dessus? Est-ce que c'est en marche? Est-ce que cela avance? Est-ce que c'est bloqué? Si c'est bloqué, pourquoi est-ce que cela bloque? Qu'est-ce qui bloque d'après vous? Je pense que cela serait intéressant qu'on ait votre point de vue là-dessus.

M. Ruel: La réponse est bien simple, M. le ministre. On a eu plusieurs rencontres avec un syndicat et parfois deux. La troisième centrale syndicale s'est refusée de participer à nos sessions. Alors, on n'a pas besoin de mentionner laquelle et à la dernière réunion, on nous a dit — le représentant, en passant, de la CAT était là, le président de la CAT —: Cela ne donne rien d'aller plus loin, tant qu'on ne verra pas la phase finale du livre blanc et le texte de loi. Alors, c'est comme cela que c'est bloqué; cela ne vient pas de nous. C'était notre désir à nous de cheminer le plus vite possible. D'ailleurs, on est encore prêt à le faire.

M. Lamarche: Je reprendrai aussi, si vous le permettez, M. le Président, un commentaire là-dessus.

Le Président (M. Dussault): M. Lamarche.

M. Lamarche: Vous mentionnez dans l'hypothèse que l'organigramme qu'on a, soit fait actuellement dans la loi 17, qu'est-ce qui pourrait empêcher qu'il y ait des subventions d'accordées en 1979 et 1980? Je comprends qu'il n'y a aucun empêchement en 1979-1980. Mais il y a un fait drôlement important, par exemple, concernant les centrales syndicales, de savoir qu'elles peuvent obtenir des subventions pour l'information, la formation et le conseil. Cela va empêcher drôlement de faire avancer les pourparlers.

Je pense que c'est un élément très important. Si l'autre partie se dit: Oui, on a un projet de loi devant nous. On a un article de loi qui va nous permettre d'avoir des sommes d'argent pour faire de l'information ou de la formation, alors pourquoi continuerait-on à parler pour former une association paritaire. Là, demain matin, on va se réveiller avec deux types d'associations, le système parallèle auquel on fait allusion dans nos commentaires, dans notre mémoire. On va avoir des associations syndicales, et des associations patronales.

L'affrontement va se faire. Comment peut-on imaginer que des travailleurs qui vont être formés par des syndicats et des patrons, qui tantôt vont se rencontrer au comité paritaire de l'entreprise et vont essayer de discuter de prévention et de s'entendre?

Alors, c'est un élément drôlement important et je pense que cela recoupe un peu votre question majeure, concernant les pourparlers avec la partie syndicale. C'est vrai que c'est bloqué actuellement, mais je pense que c'est une raison bien importante.

Le Président (M. Dussault): Il y a le Dr. Paquet, je pense, qui n'avait pas terminé son intervention, qui a été coupé, si je peux me permettre d'employer l'expression maintenant.

M. Paquet: Excusez-moi, j'ai coupé mon président. Non, cela va, je vous remercie. Enfin, ce que j'allais dire, c'est que je voulais refiler la question à Marc Ruel, qui est l'ex-président et qui avait fait les pourparlers, mais il l'a très bien donné tout à l'heure en vous parlant de l'organigramme et où les pourparlers étaient rendus.

Si je peux profiter de la tribune, puisque vous me la donnez, j'aimerais demander à M. le ministre Marois ce qu'il pense qui arriverait dans le secteur manufacturier, selon ce qu'il nous a dit. Imaginez-vous douze secteurs que tout le monde connaît où il y aurait une association patronale, une association syndicale de prévention, alors, cela veut dire 24 nouvelles associations de prévention. Il faut regarder dans l'optique qu'est-ce qu'on est, nous? On est 61 employés, des années d'expérience. Cela compte ça. Imaginez-vous que vous allez arriver et former 24 nouvelles associations et aller chercher toute cette connaissance du jour au lendemain. C'est vraiment impossible. On possède une cinémathèque, on possède de la documentation. C'est déjà là, en place. Qu'est-ce que cela donnerait de ne pas utiliser cela?*

Le Président (M. Dussault): M. le ministre.

M. Marois: Je pense que — je ne veux pas allonger la discussion — personne ne nie la réalité des choses existantes. Personne ne nie le travail qui a été accompli. J'ai signalé moi-même, au point de départ, le travail que vous avez accompli comme association. Je ne vois ce qui va empêcher la poursuite de ce travail. La réalité de l'existence d'associations, vous autres mêmes n'étiez pas particulièrement paritaires pendant... Vous nous avez dit que vous existiez depuis le début de la Loi de la Commission des accidents du travail. Vous allez admettre que vous essayez de débloquent et ce n'est pas facile de faire quelque chose qui impliquerait l'autre partie. Vous étiez une association patronale et vous avez été soutenus financièrement à ce titre-là. Bien. Vous avez poursuivi des efforts pour essayer d'ouvrir des pourparlers et vous avez été soutenus financièrement à ce titre-là. Encore une fois, les articles 79 et 80 permettent cette perspective en ouvrant la possibilité — il ne s'agit pas de tordre le cou des gens — de débloquent des associations sectorielles qui seraient susceptibles de jouer un rôle extrêmement utile. L'expérience concrète des commencements d'associations sectorielles au Québec le démontre. Ce n'est pas un truc qu'on a inventé. On l'a pris strictement dans la réalité, sur la base des recommandations qui nous ont été faites par les groupes qui existent.

La notion de parité, d'implication de l'une et de l'autre partie à un certain nombre de choses ne doit pas exclure pour autant la réalité de l'existence même de chacune des parties. Je ne pense pas qu'il faille se scandaliser du fait que les centrales syndicales ou des associations syndicales demandent elles aussi d'avoir un soutien financier pour assurer une partie de la formation de leurs membres ce qui n'exclut absolument pas des programmes d'envergure nationale, sectorielle ou à la base de formation et d'information des membres en équipe sur une base paritaire.

M. Paquet: D'accord, M. le ministre, mais vous venez de me dire que vous êtes d'accord aussi avec les 24 associations de prévention si le raison-

nement se fait comme cela. Nous soutenons toujours — on a accepté le principe de la parité — que la prévention...

M. Marois: Je m'excuse parce que je ne veux pas admettre des choses que je n'admets pas. Vous tirez une conclusion. Je respecte la conclusion que vous tirez. Ce n'est pas le fait qu'il y ait X centrales syndicales au Québec et qu'il n'y en ait pas 42 — que je sache, il y a trop des doigts d'une main pour les compter — qui vont participer possiblement, si elles le veulent, soit à la base dans des entreprises à des comités paritaires. Dans certaines entreprises, vous avez plusieurs unités syndicales qui peuvent exister relevant de plusieurs centrales syndicales à des associations sectorielles. Qui va pour autant... On ne peut pas tirer. Il n'y a pas une équation automatique entre la participation, par exemple, de porte-parole du monde des travailleurs à une association sectorielle donnée de trois centrales syndicales. On ne doit pas conclure qu'on est en train d'émettre le monde syndical et créer de nouvelles associations syndicales. Ce qui vaut de ce côté-là vaut de l'autre côté aussi. Je ne veux pas allonger la discussion et abuser du temps parce que j'ai déjà pris passablement de temps, M. le Président.

Le Président (M. Dussault): M. Ruel, nous devrions normalement terminer le droit de parole de M. le ministre pour passer à l'Opposition. M. Ruel.

M. Ruel: Vous devriez normalement ou si vous nous donnez le droit?...

Le Président (M. Dussault): C'est que le temps est déjà bien écoulé.

M. Pagé: Sur mon temps.

M. Ruel: Non. C'est que, encore une fois, pour revenir sur la déception de tantôt — parce que je ne comprends toujours pas comment 24 associations sectorielles ou douze ou autant qu'on aura de secteurs plus l'APAI plus toutes les autres associations que vous avez entendues aujourd'hui et depuis quelques semaines plus trois grandes centrales syndicales — tout le monde va se mettre à faire de la formation. Avec qui? Avec la même clientèle. N'oubliez pas que nos employés sont les mêmes. Les syndiqués sont nos employés. C'est la même clientèle. Je ne comprends pas du tout quel cheminement vous avez fait dans votre esprit pour en arriver à une espèce de monstre comme cela. Je ne vois pas du tout comment vous pourriez faire de la prévention au Québec. On ne comprend pas. Pourtant, on représente 80% des employés au Québec, 1 800 000 employés, et cela fait 48 ans qu'on existe. On est 33 à notre conseil d'administration et on se casse la tête à essayer de comprendre comment cela va marcher, cette affaire-là. C'est un monstre, et je pense que vous ne réussirez jamais. Je regrette, mais c'est notre opinion.

M. Marois: Tout ce que je peux dire, c'est que je respecte votre opinion.

Le Président (M. Dussault): M. le député de Portneuf.

M. Pagé: Merci, M. le Président. C'est regrettable presque qu'on soit obligé d'étudier votre mémoire après les heures normales de la Chambre et de la commission parce que c'est assez intéressant, ce que vous mettez en relief. Vous avez 48 ans d'expérience. Vous représentez beaucoup de monde, tant employeurs qu'employés. Vous agissez depuis plusieurs années. Vous avez eu une action dans l'information, dans la formation comme telle, la diffusion, etc. Vous êtes directement impliqués dans la prévention comme telle. Je dois vous dire que, dès que j'entends parler de prévention, cela m'intéresse. Depuis le début des travaux de cette commission, quant à nous, nous avons axé particulièrement nos interventions, nos questions, nos échanges sur le domaine de la prévention parce que la prévention est peut-être le tremplin dans tout le débat de la santé et de la sécurité au travail au Québec. Vous n'étiez pas paritaires; vous l'êtes devenus, si j'ai bien compris, ou vous voulez le devenir.

M. Paquet: On a manifesté le désir de le devenir. Ce n'est pas nous qui avons bloqué.

M. Pagé: D'accord, depuis 1978. Vous êtes financés par vos membres et par la Commission des accidents du travail. Vous interprétez le projet de loi — et l'interprétation que vous en donnez m'apparaît assez juste — en concluant que la Commission de la santé et de la sécurité du travail pourra subventionner des organismes qui, eux, interviendront dans le domaine de la prévention. Vous demandez d'être reconnus officiellement comme association, que ce soit bien libellé dans le texte de loi. De prime abord, je pourrais vous dire: D'accord, cela a bien du bon sens et vous seriez bien contents, mais cela ne vous en donnerait pas plus. Je dois vous dire que le législateur se doit d'être prudent avant de nommer et de citer une association, un groupe ou un organisme comme tel dans un projet de loi.

Par contre, ce qui affaiblit l'argumentation du gouvernement ou du législateur dans sa réponse, c'est que, comme vous le dites dans votre mémoire, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec est quand même nommément citée dans le projet de loi. Je vous dirai que j'ai bien envie d'acheter cela, votre affaire, et j'inviterais le ministre à ne pas dire non tout de suite parce que je crains qu'il ne soit sur le point de dire non ou qu'on ne puisse interpréter de ses paroles qu'il ait dit non. L'appréhension que vous manifestez, je pense, est tout à fait justifiée, et la plus belle preuve, c'est que vous avez tenté, si j'ai bien compris, depuis 1978, d'en arriver à une association véritablement paritaire en convoquant, en appelant ou en invitant les intervenants tant syndicaux que patronaux à s'associer, à participer à la structure.

C'est un cercle vicieux, tout cela; c'est explicable que certains groupes invités disent non. Ils attendent le projet de loi purement et simplement parce que, si le projet de loi n'établit pas sur une base certaine que c'est une association, entre autres la vôtre, qui aura la responsabilité et voix au chapitre là-dessus, ce sera peut-être eux comme organismes. Je suis d'accord avec le ministre là-dessus. Il n'y a aucun inconvénient à ce que les associations sectorielles puissent aller chercher des subventions au lendemain de l'adoption de la loi 17. Aucun inconvénient à cela.

Ce qui m'inquiète, cependant, c'est qu'un intervenant vienne nous dire: On est structuré, on est organisé, on fait du boulot depuis 48 ans et on risque d'être démembré demain matin. C'est cela, l'éventualité. Je me dis: On ne démembrer pas cela tout de suite. Avant que vous disiez non, M. le ministre, je vous inviterais à regarder cela plus attentivement parce que le danger, c'est que l'intérêt étant mis en cause et la loi 17 permettant des subventions de la part de la commission à des organismes spécifiques du milieu syndical ou du milieu patronal, il se pourrait qu'une fois la loi adoptée ces organismes en question ne soient pas intéressés nécessairement à participer et à s'associer dans une démarche comme celle que l'association nous présente cet après-midi. Vous savez, le meilleur ami de l'homme ce n'est plus le chien, c'est l'argent. Il y aura des subventions et il y aura possibilité pour la commission de donner des subventions.
(18 h 45)

Je vous dis: J'ai bien envie d'acheter cela. Cela ne règlera pas votre problème, cela va de soi. Quand même, je vous dirais: Je l'achète et je suis d'accord avec vous, cela ne le règlera pas, parce que nous sommes seulement dans l'Opposition. On va être au pouvoir avant longtemps, par exemple, peut-être d'ici un an, à part cela. C'est une autre affaire. Vous viendrez nous voir à ce moment-là parce que nous croyons, à voir la réaction populaire, que ce sera nous qui aurons à administrer cette loi dès le début ou à peu près. Je ne voudrais pas que le ministre interprète mes commentaires comme étant des flèches à son endroit, loin de là. La collaboration est très bonne entre le ministre d'État au développement social et moi-même.

M. Marois: Et je suis bien bon d'endurer les propos que vous venez de tenir depuis deux ou trois minutes sans réagir.

M. Pagé: De toute façon, vous êtes mal placé pour m'arrêter; vous vouliez qu'on siège jusqu'à minuit tantôt; peut-être pas vous, mais des gens de votre équipe. Alors, cela a bien du bon sens, ce que vous dites, et je vous invite, d'ici quelque temps, à redoubler d'efforts auprès de ceux avec qui vous avez peut-être négocié depuis janvier 1978 ou le début de 1978. Vous êtes prêts, vous avez même le protocole d'entente, vous avez même la structure, vous avez même le tableau de ce que cela pourrait être. Vous avez fait du bon

travail et je pense que ce serait pénible qu'un projet de loi comme celui qu'on est sur le point d'adopter mette de côté l'effort déployé et l'expertise, le "know-how" aussi parce que c'est important, que vous pouvez représenter avec 48 ans d'expérience. M. le ministre, pensez-y deux fois. Ne dites pas non tout de suite. C'est le seul commentaire que j'avais à faire.

Le Président (M. Dussault): M. le ministre.

M. Marois: M. le Président, en terminant, je voudrais, bien sûr, remercier les gens de l'association. Quand mon opinion est faite après l'analyse des données et des faits, je ne me gêne pas pour la communiquer. En temps et lieu, je ne me gênerai pas pour communiquer ma décision concernant cet aspect du problème. Ce que je pense c'est que, de là à conclure qu'il faille l'inclure dans la loi, je vous inviterais à y réfléchir très sérieusement, M. le député de Portneuf. Comme vous l'avez dit, ce n'est pas tous les jours que le législateur mentionne une association dans un texte de loi. C'est une chose sérieuse et on ne fait pas cela pour n'importe quoi et n'importe quel motif. Cela prend vraiment un motif extrêmement important.

Si on fait mention de l'AECQ dans le projet de loi, on sait forcément pourquoi. On met en relation d'autres lois qui existent et il y a une réalité là sur laquelle je n'ai pas à revenir. Je ne suis pas particulièrement responsable de ce qui s'est passé dans les années antérieures. La réalité est là. Je veux bien vivre avec cela et essayer de faire en sorte qu'il y ait moyen de mettre cela à contribution pour arriver à aboutir de la façon la plus constructive, la plus positive possible. Mais ce n'est pas parce que l'AECQ est mentionnée pour des causes que le député de Portneuf connaît encore mieux que moi que, pour autant, il y a une équation automatique entre cela et l'insertion dans une loi du nom d'une autre association.

Cela dit, je pense quand même que fondamentalement — là, je rejoindrais, cependant, certains des propos que tenait le député de Portneuf en terminant — vous devez poursuivre en temps et lieu, au moment opportun, les efforts d'ouverture et de pourparlers qui sont amorcés pour faire en sorte d'ouvrir une coopération possible avec d'autres agents socio-économiques. S'il y en a un ou une centrale syndicale qui dit non, ce n'est pas la fin du monde. Vous avez la délicatesse de ne pas la nommer. On ne la nommera pas, mais c'est un fait. Bien sûr, il y a aussi, forcément, des groupes qui retardent pour une raison ou pour une autre, quels que soient leurs motifs. Ce n'est pas une raison pour ne pas avancer.

Vous avez fait du travail depuis 48 ans. Il y a 48 ans, ce n'est pas tout le monde qui avait cette perception des problèmes de la prévention. Cela ne vous a pas empêchés de commencer. Cela n'exclura certainement pas, dans cette perspective-là, comme je l'ai évoqué, le soutien financier de la commission, bien au contraire. Ce n'est certainement pas moi qui vais décourager les efforts que vous faites. Je ne voudrais certainement pas

que mes propos soient interprétés dans ce sens-là, bien au contraire.

En terminant, encore une fois, je tiens à vous remercier infiniment de votre témoignage.

Le Président (M. Dussault): M. le Dr Paquet.

M. Paquet: M. le Président, est-ce qu'on peut abuser de votre patience quelques minutes, pour poser simplement deux petites questions rapides? Je voudrais ajouter que nous ne demandons pas nécessairement que le nom de l'APAI soit inscrit dans la loi; cela on le comprend très bien. Mais si on embarque dans le principe de la parité, la loi peut très bien être faite de sorte qu'il y ait de la place pour les associations paritaires à tous les niveaux. On va très bien cadrer là-dedans. C'est ma dernière remarque. Maintenant, M. Ruel aurait quelque chose à ajouter.

M. Ruel: Si je puis prendre trente secondes.

Le Président (M. Dussault): Vous les avez.

M. Ruel: Il y a une idée fondamentale qu'on développe à l'APAI depuis quelques années, et je m'en voudrais de quitter cet édifice imposant sans vous la laisser. M. Lamarche vous a parlé, dans son texte, tantôt, d'attitude. Je voyais que les gens étaient peut-être fatigués, c'était la fin de la journée, et cela a passé inaperçu que l'objectif idéal pour nous, c'était de changer l'attitude des gens vis-à-vis de la prévention et non pas d'éliminer les risques d'accidents, comme on le voit assez fréquemment, je pense, dans le livre blanc. D'après nous, si tous les risques d'accidents étaient éliminés dès aujourd'hui, les accidents ne seraient pas éliminés pour cette simple raison, au contraire. On pense qu'il est absolument impératif que tous les citoyens impliqués changent leur attitude vis-à-vis de la santé en général. Et quand je dis tous, j'entends d'abord et avant tout les élus du peuple, qui font les lois et qui doivent aussi donner l'exemple. Je parle des employeurs. On sait que ce sont les grands coupables, les employeurs, qui ont quand même une clientèle captive et qui ont toute la possibilité de faire de la formation. Je pense, évidemment, aux syndicats et aux employés. Et quand je parle d'attitude, je pense à tous nos styles de vie, qui détruisent notre santé. Je parle, par exemple, des abus d'alcool, de tabac, M. le ministre, de drogue. On parle de mauvaise alimentation, de manque de conditionnement physique, etc.

Or, chaque fois que quelqu'un s'aventurait aujourd'hui pour parler de choses semblables, j'ai remarqué que vous disiez: C'est bien beau tout cela, ce sont des vœux pieux, qu'est-ce que tu recommandes maintenant? On peut peut-être vous faire une recommandation. On devrait penser au travailleur de demain, c'est-à-dire l'étudiant d'aujourd'hui. C'est lui, je pense, qu'il faut former, aujourd'hui. C'est à lui qu'il faut penser. Je pense qu'une concertation avec le ministère de l'Éducation, entre autres, et le MAS serait très, très im-

portante si nous voulons que les objectifs de la loi 17 durent plus d'une génération.

C'était mon observation, M. le ministre.

M. Marois: Si on me permet trois secondes sur le dernier aspect que vous venez de mentionner, je pense qu'on va se quitter sur un consensus très profond sur le dernier point, parce que vous avez parfaitement raison. Sûrement qu'il va falloir mettre un accent colossal sur la formation, déjà, au niveau scolaire. Vous avez parfaitement raison, cet aspect a été terriblement négligé.

nom de la commission, l'Association de prévention des accidents industriels pour sa participation aux travaux de cette commission.

La commission avait convenu que nous entendrions cette association avant la fin de nos travaux. La commission a aussi convenu d'entendre, demain, en priorité, la Société des conseillers en sécurité industrielle du Québec Inc. et le Comité d'hygiène et de sécurité du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec.

J'ajourne donc les travaux de cette commission à demain matin, dix heures.

Le Président (M. Dussault): Je remercie, au Fin de la séance à 18 h 55

ANNEXE A

Projet de loi no 17 intitulé Loi sur la santé et la sécurité du travail

Mémoire à la commission parlementaire du travail et de la main-d'oeuvre

Présenté par:

**L'association des manufacturiers
de bois de sciage du Québec**

Août 1979

PREAMBULE

L'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec désire souligner sa profonde reconnaissance aux membres qui composent cette commission parlementaire, de lui permettre de présenter son point de vue ainsi que ses recommandations sur le projet de loi no 17 intitulé: "Loi sur la santé et sécurité au travail".

Fondée en 1953, l'Association regroupe actuellement 148 membres opérant 160 usines, représentant plus de 85% de la production de bois de sciage au Québec. Longtemps artisanale, l'industrie québécoise du sciage a connu, vers la fin des années soixante, une évolution technologique qui la situe aujourd'hui à la fine pointe de la technologie. Une étude réalisée en 1975 par le ministère fédéral de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration, la considérait, dans le monde entier, parmi celles qui s'étaient le plus transformées pour suivre l'évolution.

Cette évolution technologique s'est accompagnée d'une évolution toute aussi importante au niveau de la gestion des entreprises. Ce phénomène s'est traduit par la diminution du nombre d'usines de sciage. Ainsi, en 1950, l'on retrouvait plus de 2000 entreprises de sciage au Québec; maintenant, ce nombre se situe à près de 500, dont 175 sont dites commerciales alors que les autres sont dites de service, puisqu'elles n'ont pas le privilège d'acheter des billots et de vendre du bois de construction.

L'effet global de ces phénomènes technologiques et de gestion se traduit par un secteur économique qui n'a plus un caractère artisanal et familial, mais plutôt industriel et commercial.

Faisant référence à l'année 1978, la production des usines de sciage a atteint le chiffre de 3 200 000 000 p.m.p. de bois de sciage et de 3 500 000 tonnes anhydres de copeaux. Il faut mentionner que cette production considérable représente 85% du volume total de production et est concentrée dans 44 usines. Ces chiffres sont révélateurs de l'ampleur des installations, mais également de la complexité des problèmes que rencontrent les administrateurs, que ce soit dans le domaine des opérations forestières, de la production en usine, des relations patronales-ouvrières, de la mise en marché, etc.

Les membres de l'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec emploient actuellement près de 25 000 salariés dans leurs opérations forestières et leurs usines et versent des salaires atteignant plus de \$268 350 000 annuellement*. Depuis l'avènement de divers changements technologiques dans nos entreprises (la fréquence d'accident a considérablement baissé depuis les dernières années**); il n'en reste pas moins qu'actuellement, la contribution des industriels de sciage à

* Voir tableau 1 en annexe du document

** Voir tableau 2 en annexe du document

la Commission des Accidents du Travail représente un montant annuel de plus de \$16 543 961 .*** De plus, nous nous devons de souligner que le taux de syndicalisation dans l'industrie du sciage est de 85% et plus pour les usines dites commerciales.

L'Industrie québécoise du sciage se voit actuellement confrontée avec de nouvelles législations dans le domaine du travail à savoir, "la loi 45" appelée communément le Code du Travail, la loi sur les normes de travail (126) ainsi que celles qui fait l'objet aujourd'hui de nos recommandations: la loi no 17 sur la santé et la sécurité au travail.

L'Association s'inquiète sur le niveau compétitif et sur la stabilité de l'industrie du sciage face à cet éventail complexe de législations en milieu de travail qui lui sont imposées, nous souhaitons que le législateur prenne en considération le caractère particulier de l'industrie du sciage au niveau de la technologie disponible par rapport aux exigences qui sont édictées à l'intérieur du projet de loi sur la santé et sécurité au travail et qu'il collabore ainsi que les officiers de la commission, à une intégration de la loi en milieu industriel sur une base graduelle plutôt qu'à une imposition massive de celle-ci.

Monsieur le Président et messieurs les membres de la commission parlementaire sur la santé et la sécurité au travail, l'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec vous présente ses commentaires relativement au projet de loi no 17 intitulé: "Loi sur la santé et sécurité au travail".

INTRODUCTION

L'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec reconnaît que des principes et objectifs de ce projet de loi sont souhaitables et recommandables pour garantir la santé et la sécurité des salariés de ses membres. Ainsi,

- 1- l'Association est d'avis qu'il est essentiel, à ce stade-ci de notre évolution industrielle, de freiner les causes d'accidents de travail et de maladies industrielles;
- 2- nous sommes satisfaits que dans ce projet de loi, le législateur établisse des règles à suivre pour les parties impliquées;
- 3- l'association est d'accord à ce que des conditions de travail qui respecteront la santé et la sécurité des travailleurs soient de rigueur dans nos usines;
- 4- en principe, l'Association est d'accord avec la mise en place des comités de santé et sécurité et croit au bien-fondé d'un tel mécanisme pour fins préventives et curatives;
- 5- nous sommes également d'accord avec le fait que des inspecteurs compétents soient chargés de faire respecter la loi;
- 6- de même, nous endossons l'objectif et le principe qui veulent que les salariés soient protégés par le code du travail du Québec.

Suite à une allocution du Premier Ministre du Québec, en date du 8 mars 1977, qui laissait entendre que le gouvernement ne croyait pas en une économie qui ferait passer la machine avant l'homme, l'A.M.B.S.Q. ne peut que réaffirmer sa crainte face à la politique gouvernementale qui se voudrait intransigeante et injustement trop rigide à l'égard de l'entreprise privée.

Il est évident, de par cette future législation, que les industriels de sciage du Québec seront fortement pénalisés, dû au fait que la technologie la plus moderne actuellement disponible en terme de machinerie ne répond pas, sauf à quelques exceptions près, aux limites permises au niveau du bruit, de la sécurité et de l'hygiène, aux normes édictées dans le projet de loi.

Les industriels de sciage se sont toujours gardés à la fine pointe de la technologie, ce qui a entraîné des investissements continus**** et ceci dans le but de protéger la vie et la santé des employés. Mais nous tenons à faire remarquer à cette Commission que certaines variables telles: le froid, le chaud, le bruit et le risque, sont partie intégrante de la vie courante à l'intérieur d'une usine de sciage ou de rabotage et que vouloir tenter de pénaliser les employeurs pour des éléments dont ils n'ont pas le contrôle porterait inévitablement à la cessation des opérations de nos moulins de sciage à moyen ou à long terme.

L'Association tient par ailleurs à souligner que les industriels de sciage ont toujours collaboré avec les organismes mis en place par le gouvernement dans le but d'améliorer les conditions de vie à l'intérieur des moulins de sciage et que, par conséquent, les résultats qui découlent de ces efforts concertés devraient, à notre avis, être retenus à l'intérieur de la version finale de la loi pour ne pas exiger des déboursés aux employeurs qui en réalité ne mèneront qu'à des résultats qui pourraient être jugés insatisfaisants par les administrateurs de cette loi.

L'A.M.B.S.Q. constate avec regret et inquiétude dans ce projet de loi que ses recommandations préliminaires sur le livre blanc n'ont pas été retenues.

*** Voir tableau 3 en annexe du document

**** Voir tableau 4 en annexe du document.

La lecture du chapitre XII nous permet de constater qu'il y aura plusieurs règlements qui seront édictés suite à l'acceptation de cette loi. L'Association déplore le fait que pour les industriels du sciage il s'agit là de pouvoirs discrétionnaires qui visent à faire assumer tous les coûts et implications de cette loi aux employeurs en leur enlevant les responsabilités correspondantes.

Suite à ce commentaire, nous recommandons à cette commission que tous les règlements qui doivent être édictés ultérieurement le soient après consultation avec l'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec et que, suite à cela, lesdits règlements soient entérinés par le lieutenant-gouverneur en conseil sur approbation de l'Assemblée nationale.

L'Association ose croire que cette requête fondamentale de son mémoire sera retenue par le gouvernement et qu'elle pourra compter sur l'engagement gouvernemental, pour la consulter préalablement quand se fera l'élaboration des lois et règlements touchant son secteur industriel.

Sommaire des faits et recommandations

- 1- La loi proposée confère des pouvoirs très étendus à la future commission sur la santé et sécurité au travail ce qui, à notre avis, entraînera une ingérence indue de l'État dans la vie économique des industries de sciage du Québec.
- 2- Le fardeau économique des employeurs, face à la version originale de cette loi est nettement augmenté bien que le législateur laisse toute question d'ordre économique et d'implication financière en veilleuse, en attente de règlements qui suivront la loi, et où, en vertu du texte de loi tel que rédigé, les employeurs ne pourront faire aucune représentativité que ce soit.
- 3- Une autre conséquence économique de cette loi sera l'addition de ressources humaines qui viendront s'ajouter et rendront plus complexe l'administration de la santé et de la sécurité au travail.
- 4- Le projet de loi no. 17, en est un de mesures sociales; nous nous interrogeons à savoir pourquoi les employeurs doivent être les seuls à supporter la charge économique d'une loi sociale? Nous croyons que la responsabilité financière et administrative d'une loi à caractère social doit être portée par la population au complet.
- 5- Il en va de même pour le congé de maternité; nous suggérons que celui-ci, à cause de son caractère social, soit financé à même le fonds consolidé de la province et que, par conséquent, les employeurs n'aient pas à défrayer entièrement les coûts rattachés à cette disposition.
- 6- Nous nous opposons au caractère décisionnel que l'on veut conférer aux comités paritaires, car ils n'ont pas la compétence ni les connaissances administratives adéquates pour trancher des questions litigieuses d'ordre socio-économique.
- 7- Les répercussions les plus néfastes de cette loi se feront sentir dans tout notre secteur industriel, et plus spécifiquement dans les entreprises de 150 employés et moins où les ressources humaines et financières sont le moins bien incorporées à la gestion administrative.
- 8- Nous constatons également que tous les recours sont possibles pour le salarié et l'union accréditée face à l'employeur, mais que celui-ci nonobstant les autres procédures légales possibles, en vertu de cette loi, n'a pas de recours dans les cas de préjudices moraux et financiers à son égard. Nous insistons pour qu'à des droits correspondent des responsabilités autant sociales que financières de la part des salariés à l'égard des employeurs.
- 9- L'Association demande à la Commission, qu'étant donné que tout ce qui est d'ordre légal et financier sera édicté par règlement, d'être entendue et consultée sur ces mêmes règlements pour éviter que soient imposées aux industriels de sciage, des charges financières et législatives qui dépasseraient les normes acceptables à la viabilité de l'industrie québécoise du sciage.
- 10- Cette loi donne trop de place à une interprétation forcément suggestive de la part des fonctionnaires qui en feront l'application. Conséquemment, elle perpétue une tradition que l'on continue d'encre dans un mécanisme administratif fort complexe et mal adapté à l'entreprise privée, et qui lui cause un sérieux préjudice financier.
- 11- Que l'employeur ait droit de recours contre les officiers et travailleurs qui ont erré dans leurs responsabilités et ceci, au même titre que ceux-ci peuvent recourir contre l'employeur.
- 12- Que les normes qui visent à l'application de la loi soient simplifiées le plus possible pour amoindrir le fardeau administratif et la duplication que les employeurs auront à subir.

Commentaires et recommandations sur le projet de loi no 17 intitulé: "Loi sur la santé et sécurité au travail"

Définition générale

L'A.M.B.S.Q. demande que soient définies au chapitre I les expressions suivantes:

- a) Le programme de santé
- b) Le programme de prévention

Nous considérons que le programme de santé fait partie intégrante du programme de prévention et non l'inverse, et cela pour des raisons de compréhension.

Définition et terminologie: travailleur

M. Marois évoquait lorsqu'il parlait de fouillis au niveau des termes dans un projet de loi qu'il éviterait ce dilemme dans sa loi; l'on ne peut que constater que les termes "employé", "salarié", "ouvrier" et "travailleur" ne réussissent qu'à mettre l'incohérence dans la terminologie du projet de loi.

L'A.M.B.S.Q. recommande, étant donné la référence que le législateur fait aux officiers du ministère du travail, d'utiliser dans le texte de loi le mot "salarié" tel qu'il est défini au Code du Travail au lieu du terme "travailleur" tel qu'utilisé dans le projet de loi.

Article 1: Paragraphe 11

"contaminant": Une matière solide, liquide ou gazeuse, un micro-organisme, un son, une vibration, un rayonnement, une chaleur, ou toute combinaison de ceux-ci, déclaré contaminant par règlement".

L'Association recommande, que la notion de contaminant à l'article 1, paragraphe 11, soit limitée à la matière solide, liquide ou gazeuse ainsi qu'à un micro-organisme, mais que l'on devrait biffer les agents physiques tels: "le son, les vibrations ainsi que la chaleur".

Article 7

"Rien dans la présente loi ou les règlements ne doit être interprété comme diminuant les droits d'un travailleur en vertu d'une convention collective, d'une loi, d'un règlement, d'un décret, d'un arrêté en conseil ou d'une ordonnance en vigueur."

Il apparaît clairement dans cet article que les droits des salariés seront protégés, mais aucune disposition de cet article ne tend à conférer aux employeurs les mêmes privilèges correspondants, soit les droits de direction et les responsabilités qui y sont rattachées.

L'Association recommande donc au législateur d'insérer dans cet article une disposition qui conférerait à l'employeur les privilèges qu'il est en droit de s'attendre au même titre que les droits des salariés, que l'on retrouve à cet article.

Article 8: intégrité physique

"Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique".

Dans l'esprit de l'Association, "intégrité physique" se définit comme étant le fait de subir un accident, une diminution de la capacité physique. Ainsi, l'optique veut que l'on éclaircisse la nuance qui voudrait que la chaleur, le froid et le bruit nuisent à l'intégrité physique du travailleur car ces variables font partie intégrante du milieu de travail et sont inhérentes à celui-ci.

L'A.M.B.S.Q. recommande que soit analysée par la commission la portée excessivement large d'une telle expression; tout au moins nous voudrions voir inscrit un énoncé qui limiterait la portée de cette terminologie sans nécessairement lui enlever son caractère protectionniste.

Nous suggérons de définir "intégrité physique" ou de le biffer des différents articles où nous le retrouvons.

Article 9: 1er paragraphe

"Le travailleur a notamment le droit: d'être informé sur les dangers liés à son travail et à son milieu de travail et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;"

L'A.M.B.S.Q. recommande qu'à l'article 9 ne soit pas défini le caractère qualificatif de la supervision mais plutôt la fréquence à laquelle elle doit être effectuée. Nous considérons que le choix des individus qui feront cette supervision ainsi que les méthodes prises pour effectuer celle-ci relèvent uniquement de la direction de l'entreprise.

Article 9: 2ième paragraphe

"Le travailleur a notamment le droit: de bénéficier, conformément à la présente loi et aux règlements, de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé;"

L'Association considère que ce droit comporte une largesse excessive dans l'application des services préventifs et curatifs.

Nous demandons au législateur d'établir une ligne de pensée qui soit claire et précise pour les industriels de sciage.

Article 9: 3ième paragraphe

"Le travailleur a notamment le droit: de participer, conformément à la présente loi et aux règlements, à l'élaboration et à l'application des normes, des règlements, des programmes de recherche ainsi que des programmes et moyens de prévention."

Ce droit que l'on donne aux salariés est très complexe et nous ne voyons pas comment un salarié peut être partie et contrepartie dans l'élaboration et l'application de normes de santé et sécurité ainsi que de prévention. De fait, il ne peut décider de l'élaboration d'une norme et la subir en l'appliquant par la suite.

L'Association considère effectivement qu'il revient à l'employeur d'élaborer et de faire appliquer des "normes", car il s'agira bel et bien d'une ligne de conduite à suivre qui pourra entraîner, en cas de non respect, certaines mesures disciplinaires.

L'Association recommande que les salariés aient l'"obligation" d'appliquer les normes formulées par l'employeur, mais ne devraient pas élaborer ces mêmes normes.

Article 11: Droit de refus

"Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger."

L'Association considère comme juste et indispensable que le travailleur jouisse du privilège de cesser son travail lors qu'il y a un "danger imminent" et où sa sécurité et sa vie sont menacées.

Par ailleurs, nous voudrions que la définition de "motifs raisonnables" soit explicitée clairement pour éviter qu'il y ait abus et surtout, éviter que l'éventualité de recours en vertu de "l'intégrité physique" qui, comme il a déjà été soulevé, nous apparaît comme étant mal défini et par conséquent, inapplicable.

L'Association tient à soulever une recommandation à l'effet que le fardeau de la preuve qui s'associe à l'article 11 devrait normalement reposer sur les épaules de l'individu qui s'est prévalu de son droit de cesser un travail dangereux et non sur celles de l'employeur comme il est écrit.

Dans la même ligne de pensée, nous recommandons à cette Commission d'établir des normes plus définies à l'intérieur desquelles l'individu serait justifié de cesser son travail.

Suite à ces commentaires, l'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec recommande au législateur d'apporter les précisions à ces niveaux et de faire la concordance des articles suivants avec l'article 11 modifié selon nos recommandations.

Article 12

"L'exercice du droit visé dans l'article 11 n'est possible que si l'exécution du travail comporte un risque qui n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées."

Les industries de sciage, de par la nature de leurs opérations, voient dans la notion de "danger" tel qu'écrit à l'article 12 un élément conflictuel qui pourra mener à de sérieux problèmes d'ordre administratif.

De plus, le législateur donne une portée très large à l'application de l'article 12 en ajoutant "normalement et habituellement inhérent."

L'Association recommande de définir et de donner un sens concordant aux notions de "danger" et de "risque" ceci plus spécialement dans les scieries et les opérations forestières.

Articles 13 à 19

L'A.M.B.S.Q. recommande que soit simplifié le processus décisionnel établi au projet de loi en ce qui concerne le droit de refuser d'effectuer un travail.

Étant donné que les usines de sciage et les opérations qui leur sont connexes se trouvent dans des régions souvent éloignées, nous voyons mal comment les officiers de la Commission pourront entrer dans le délai de six (6) heures fixé à l'article 28.

Ce qui implique consécutivement, que dans les cas cités aux articles 16 à 29, il se peut que l'employeur soit obligé d'arrêter la production pour un quart de travail complet et même davantage.

Nous recommandons de simplifier le processus d'application et de minimiser les actions en recours de l'employé sur la question de "cesser un travail dangereux", en donnant droit à l'employeur de faire continuer le travail par un ou d'autres individu (s) consentant (s).

Articles 17 et 18

"Le comité délègue immédiatement deux de ses membres, dont un qui représente l'employeur et l'autre, les travailleurs; ce dernier peut être le représentant à la prévention".

"Si les deux membres du comité sont d'accord, ils peuvent, aux conditions qu'ils déterminent:

1- recommander au travailleur de reprendre le travail ou 2- lui recommander de maintenir son refus d'exécuter le travail."

Vu que le pouvoir décisionnel appartient uniquement à l'inspecteur, l'on peut facilement entrevoir que, dans la majeure partie des cas, la procédure en recours s'étendra jusqu'à l'inspecteur entraînant aussi des pertes majeures pour les industriels.

Nous demandons de réduire également les recours et de donner le pouvoir et le droit à l'employeur de poursuivre ses opérations dans les délais les plus courts possible.

Article 20

"Le travailleur, l'employeur son représentant peut requérir l'intervention d'un inspecteur:

- 1 - dans le cas où il n'existe pas de comité de santé et sécurité dans l'établissement, si le travailleur refuse toujours, après l'examen de la situation, d'exécuter son travail malgré les corrections qui peuvent avoir été apportées;
- 2 - dans les cas où il existe un comité,
 - a) s'il s'avère impossible de le requérir d'examiner à nouveau la situation conformément à l'article 16 ou si les deux membres du comité ne sont pas présents soixante minutes après que la demande a été faite;
 - b) si les deux membres délégués par le comité ne sont pas d'accord; ou
 - c) si, quelle que soit la recommandation du comité, le travailleur refuse toujours d'exécuter son travail."

Les nouveaux processus de transformation du bois amènent les entreprises à fonctionner vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre 24/24. L'Association ne conçoit pas comment, dans les cas où un employé se prévaudra des dispositions de l'article 11 et suivants durant un quart de travail de nuit, les officiers du gouvernement pourront être sur les lieux dans le temps prescrit. Faudra-t-il que l'employeur cesse l'opération jusqu'au lendemain matin?

Article 26

"Aussi longtemps que le travailleur exerce son droit de refus et jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue par l'inspecteur, l'employeur ne peut, sous réserve de l'article 19 et du deuxième alinéa de l'article 21 faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement, et le travailleur ne doit subir aucune diminution de salaire et n'être privé d'aucun des avantages liés à son emploi."

L'A.M.B.S.Q., dans le préambule de son mémoire, mentionne qu'à des droits doivent être rattachées des responsabilités financières. Nous croyons effectivement que l'individu qui s'est prévalu du droit de cesser un travail en vertu de l'article 11, est réputé être conscient du geste qu'il a posé et être prêt à en assumer la responsabilité financière s'il est démontré que le salarié a refusé d'exécuter son travail sans motifs acceptables.

Nous jugeons que par un tel amendement à l'article 26, il serait évité certains abus de droit qui pourraient survenir et, par le fait même, engendrer certains coûts injustifiés aux employeurs.

Nous constatons que dans le projet de loi, il n'est aucune mention de ce qui arrivera aux sommes déboursées par l'employeur dans un tel cas, nous restons donc inquiets quant au remboursement par l'employé des sommes injustement payées par l'employeur.

L'Association constate que cet article est limité par rapport à la loi ontarienne présentement en vigueur et qui donne à l'employeur des procédures plus élastiques dans de tels cas.

Nous suggérons pour éviter ce problème que les salariés retournent au travail dans l'attente de l'inspecteur dans le but d'amoindrir le fardeau économique.

Nous recommandons également que le paiement pour le temps perdu s'il y a lieu, soit le taux effectif à la classification donnée prévue dans les contrats de travail.

Article 28: 2ième paragraphe

"Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé".

Si l'inspecteur sait qu'il ne pourra être sur les lieux de travail dans le délai prescrit, nous recommandons qu'il en fasse part à l'employeur pour que celui-ci puisse redébuter immédiatement ses opérations. Nous recommandons au législateur de changer l'expression "n'est pas présent" pour "ne peut être présent".

L'Association fait remarquer à cette Commission que le gouvernement ontarien promet qu'un inspecteur sera présent dans les deux (2) heures qui suivent les cas d'intervention d'un inspecteur. Nous recommandons donc que cette procédure soit appliquée également au Québec et ceci indépendamment des régions.

Article 29

"Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas sont examinés ensemble et peuvent faire l'objet de recommandations, d'autorisations ou de décisions qui les visent tous".

L'Association rappelle que le ministre Marois, lors de la parution du "livre blanc" qui précédait ce projet de loi, avait donné son accord sur le principe de retirer le "refus collectif" du projet de loi. Ce n'est malheureusement pas ce que l'on constate dans le présent projet de loi soumis à l'assemblée nationale.

L'A.M.B.S.Q. est d'avis que le refus collectif qui pourrait être pratiqué représente également un danger pour l'entreprise, ainsi, par exemple, la chaleur, le froid et le bruit sont des conditions inhérentes aux fonctions d'une entreprise de sciage. Nous ne voudrions pas que par des mouvements de concertation, les industriels soient dans l'obligation d'attendre des développements et interprétations des officiers gouvernementaux pour continuer la production.

Pour terminer, à notre avis, cet article vient préciser le droit "collectif" de refus d'exécuter un travail, ce qui, aux yeux de l'Association, est inapplicable pour les raisons soulevées antérieurement dans ce document.

Article 30

"Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer ces autres travailleurs à leur taux de salaire régulier pour toute la durée de l'arrêt de travail; l'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche que ceux-ci sont en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux de travail pendant toute la période ainsi rémunérée."

Dans les cas où une répartition majeure s'impose ou encore une fermeture de l'entreprise, pour une durée indéterminée, dans le but d'apporter les corrections qui s'imposent à la machinerie, il est alors nécessaire de mettre en disponibilité les salariés visés.

De plus, nous tenons à préciser au législateur qu'à l'intérieur de nos conventions collectives, les employés mis en disponibilité ne sont pas rémunérés.

L'Association recommande de biffer cet article dans le but d'avoir plus de lassitude par les parties impliquées au niveau de l'application des dispositions déjà prévues dans les conventions collectives ainsi qu'à d'autres législations.

L'Association formule le même commentaire en ce qui concerne l'application de l'article 143 du projet de loi.

Article 31

"L'employeur ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer au travailleur un congédiement ou une mesure disciplinaire, pour le motif que ce travailleur a refusé d'exécuter un travail.

Dans les dix jours d'une décision finale, malgré tout autre délai mentionné à la convention collective, l'employeur peut, selon les circonstances, imposer un congédiement, un déplacement ou une mesure disciplinaire, si le refus a été exercé de mauvaise foi."

L'Association demande au législateur de fixer un délai quant à la décision finale devant être rendue.

N'ayant pas de délai fixé pour rendre une décision, nous considérons que la période de dix (10) jours de la décision finale pour prendre action contre le ou les salariés est beaucoup trop longue et nous demandons qu'à la place de dix (10) jours de la décision finale, nous puissions lire "immédiatement" la décision finale connue par l'employeur.

Article 33

"Si l'affectation demandée n'est pas effectuée sans délai, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date à compter de laquelle elle a droit à un congé de maternité.

La travailleuse a alors droit, jusqu'à cette date, à l'indemnité prévue par l'article 39 de la Loi des accidents du travail.

Nous trouvons que "sans délai" est très relatif par rapport au contexte législatif. Nous recommandons d'accorder un délai raisonnable à l'employeur et que ce même délai puisse être fixé.

De même, à l'article 35, le paiement devrait être directement relié à la décision plutôt que sur une seule prescription et ceci dans le but d'éviter, encore une fois, des abus qui causeraient préjudice aux employeurs.

Également, dans les cas d'erreurs de la part de la Commission, les montants ne seront plus recouvrables. L'Association considère cette disposition comme étant des plus sévères et dispendieuses pour les employeurs. Nous recommandons de biffer le 2^{ième} paragraphe de l'article 35.

Article 36

"Les fonds nécessaires au paiement de cette indemnité sont puisés par la Commission à même le fonds spécial constitué en vertu du paragraphe 2 de l'article 93 de ladite Loi des accidents du travail."

Nous soulevons le fait que le fonds dans lequel la Commission va puiser pour le paiement de cette indemnité est constitué en vertu du 2^{ème} paragraphe de l'article 93 de la Loi des accidents du travail dans un but précis, soit celui des "cas d'urgence". A notre avis, l'indemnisation dont il est question n'est pas un "cas d'urgence". Ce qui nous porte encore à croire que ce ne seront que les employeurs qui auront à défrayer tous les coûts inhérents aux femmes enceintes au travail alors que selon nous il s'agit encore de mesures "sociales" et que la population au complet devrait porter équitablement le fardeau économique qui en découle.

L'Association rappelle à cette Commission que déjà la loi sur les normes de travail englobe les dispositions reliées à la travailleuse enceinte. Nous ne voyons pas pourquoi créer une duplication à ce niveau, et pour cela, nous recommandons que soient biffés du texte de loi, les articles 32 à 37 ayant trait au Retrait Préventif de la travailleuse enceinte.

Article 38: Obligation des travailleurs

"Le travailleur doit:

- 1- prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;
- 2- prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique
- 3- veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- 4- se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 5- participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;
- 6- collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements".

L'Association remarque qu'il s'agit plus d'un énoncé de principe que d'obligations proprement dites, il s'agit plutôt de droits et le législateur ne développe aucun mécanisme pour vraiment obliger les salariés à prendre leurs responsabilités.

Nous proposons à la Commission de formuler une règle de conduite à suivre pour les salariés, et que celle-ci soit à caractère pratique dans le but de conférer des recours aux employeurs face à leurs salariés dans les cas de non-respect des dites normes.

À la première obligation du travailleur, soit celle de prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable, nous recommandons fortement que soit ajouté "ainsi que l'observer".

Nous recommandons que les salariés soient assujettis aux règlements généraux édictés par les employeurs concernant la santé et sécurité, au même niveau que tout autre règlement qui prévaut dans l'établissement et qui, par conséquent, peut entraîner des mesures disciplinaires dans les cas de non-respect desdits règlements.

Articles 39 à 46

L'A.M.B.S.Q. s'inquiète que l'on subroge la responsabilité des salariés en permettant la référence à l'union ou au syndicat pour les recours.

Nous considérons que les membres du comité santé et sécurité sont membres et mandatés de l'association accréditée. L'Association soumet qu'il faut encore à ce stade-ci faire prendre toutes les responsabilités qui découlent des actes posés aux salariés et non à l'union qui les représente.

À l'article 39, nous recommandons au législateur d'inclure une disposition qui permettra aux employeurs de prendre des mesures disciplinaires dans les cas de manquements aux règlements qui seront établis concernant la santé et la sécurité au travail.

Article 40

"L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

- s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité soient équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur".

Les expressions "s'assurer" et "éliminer" telles qu'utilisées dans cet article nous apparaissent comme étant mal adaptées au contexte et véhiculent une portée trop catégorique tout en étant mal définie, ce qui apporte une mauvaise compréhension de l'article.

Le mécanisme d'information à plusieurs parties préconisé à l'article 40 entraînera une surcharge administrative et financière pour l'employeur par la multiplication de l'information qu'il devra véhiculer aux personnes mentionnées dans le projet de loi.

Nous suggérons que l'information soit diffusée aux salariés concernés. De plus, nous recommandons que le comité de santé et sécurité décide de l'information pertinente à communiquer pour garantir un niveau décent de confidentialité des dossiers.

Article 40: 15ième paragraphe

"mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel clérical nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions".

Selon l'Association, mettre à la disposition veut dire "fournir". Dans ce cas, il en coûtera très cher pour l'application pratique d'une telle structure cléricale à fournir au comité.

De façon très conservatrice, il en coûtera certainement aux industriels de sciage, entre 10 à 15,000 dollars annuellement dépendamment de l'envergure de leur entreprise pour le fonctionnement de ce comité dans chaque usine.

Article 41

"L'employeur dresse et maintient à jour, conformément aux règlements, un registre des caractéristiques concernant le travail exécuté par chaque travailleur à son emploi."

L'Association considère que le mécanisme prévu à l'article 41 est inapplicable pour des raisons d'ordre économique et pratique.

Nous recommandons de biffer cet article.

Articles 43 à 50

L'Association croit qu'étant donné que les industriels, en vertu de certaines dispositions législatives, doivent faire parvenir l'information au ministère du travail, qu'il n'est pas nécessaire de la diffuser à d'autres paliers gouvernementaux.

Nous suggérons que soit créé un centre de diffusion de l'information pour éliminer la duplication des informations et aussi amoindrir le fardeau administratif et financier des employeurs.

L'Association tient à rappeler au ministre que dans son livre blanc, il laissait entrevoir la possibilité de la prise en charge de la santé et la sécurité au travail par les gens qui vivent dans l'entreprise.

On ne peut que constater que ce désir du ministre a été oublié dans la rédaction du projet de loi car tout dans cette future loi sera soumis au contrôle de la Commission et défini par règlement futur.

Article 51: Accidents

"Lorsqu'un accident survenu sur un lieu de travail a causé des blessures graves ou un décès, l'employeur doit dans les 24 heures qui suivent le moment de l'accident, en donner avis à l'inspecteur chef régional, selon la forme et avec les renseignements exigés par règlement. Copie de l'avis doit, le cas échéant, être transmise au comité de santé et de sécurité et à l'association accréditée.

Personne ne doit, sans la permission d'un inspecteur, déplacer quoi que ce soit sur les lieux de l'accident, sauf si cela s'avère nécessaire pour:

- 1- porter secours à une personne
- 2- prévenir un autre accident ou des blessures
- 3- éviter des dégâts ou dommages matériels ou économiques importants".

L'Association ne voit pas pourquoi dans un premier temps, l'association accréditée doit être avisée dans les cas d'accidents; elle n'est aucunement concernée par ce problème et ce processus servirait en réalité à faire participer l'association accréditée à la gestion en ce domaine.

L'Association soulève également le problème de la disponibilité des inspecteurs, qui a déjà été apporté antérieurement et qui représente un point fondamental de notre mémoire.

Nulle part dans le projet de loi, l'on ne retrouve la forme, et la description des renseignements exigés, car cette procédure sera édictée par règlement, donc devient une inconnue tout comme d'autres règlements découlant de cette loi.

L'Association entrevoit dans l'interdiction "de déplacer quoi que ce soit" sur les lieux de l'accident, une lourdeur en terme de contraintes pour l'employeur qui devra attendre l'accord de l'inspecteur pour reprendre l'opération arrêtée. Étant donné l'interrelation entre les fonctions, il est plus que probable que l'usine soit forcée d'arrêter ses opérations entraînant des coûts exorbitants aux industries.

Dans la pratique courante actuelle, l'employeur fait preuve de bonne foi dans de telles circonstances et il n'a pas à prouver pourquoi il redémarre la machinerie. À notre avis, il s'agit d'user de

sens pratique et le ministre devrait croire en la bonne foi des employeurs. L'Association demande au législateur d'éliminer à l'article 51, le fait que l'employeur aura à prouver le bien fondé de son action. Sur le chapitre des comités de santé et sécurité au travail, l'Association recommande:

- 1 - Que ce comité demeure à titre consultatif seulement, car les membres n'ont pas l'expertise pour évaluer la portée financière et les conséquences techniques de certaines décisions qu'ils auront à prendre.
- 2 - Que l'élaboration du programme de santé relève exclusivement de l'employeur.
- 3 - Que dans un cas de mésentente concernant les dispositions de l'article 11, le comité n'ait pas le pouvoir de juger de la décision d'un contremaître.
- 4 - Que les mots "blessures graves" soient biffés pour éviter des problèmes d'application.
- 5 - Qu'à l'article 51 soient biffés les mots "et à l'association accréditée" pour les raisons que l'on a déjà soulevées.
- 6 - L'Association remarque que le projet de loi énonce beaucoup plus de tâches que prévues dans le "livre blanc". À la lumière de cette addition, nous considérons qu'un comité presque "permanent" serait nécessaire pour accomplir toutes les tâches qui lui incombent à l'article 63 et que, par conséquent, ce caractère de permanence entraînera inévitablement des déboursés considérables de la part des employeurs.

L'Association recommande qu'à l'article 58 soit rayée et remplacée la 2^{ième} phrase du second paragraphe par la phrase qui suit: "l'autre moitié des membres du comité est nommée par l'employeur".

Articles 67 à 72

L'Association tient à faire remarquer aux membres de cette Commission que cette fonction est déjà existante dans nos entreprises. Également, nous soutenons qu'il s'agit dans ce cas, d'une duplication de tâche au niveau du représentant à la prévention et que, selon le projet de loi, le nouveau représentant serait choisi par l'union accréditée et payé par l'employeur; nous ne pouvons donc pas souscrire à cet énoncé et nous recommandons:

- Que le représentant à la prévention soit déchargé de façon considérable de la surcharge en terme de responsabilité que l'on veut lui donner.
- Qu'à l'article 72 soient déterminés les instruments qui pourraient être requis par le représentant à la prévention. Le terme "raisonnablement besoin" tel que mentionné à l'article 72 peut comprendre à peu près tout en ce sens qu'on ne limite pas la portée du besoin.
- Que les mots "instruments et appareils" lorsqu'ils sont utilisés, soient définis car nous considérons que le représentant à la prévention ne sera pas un technicien. De fait, le salarié dont il est question continuera d'effectuer son travail régulier à sa fonction attitrée dans l'entreprise et ceci devra être fait en priorité.

Articles 70

"Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation, dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.

Les frais d'inscription, de déplacement et de séjour sont assurés par la Commission, conformément à ses politiques en vigueur".

L'Association considère que les différentes activités syndicales ainsi que les actes faits au niveau des comités de sécurité dans l'établissement sont deux choses diamétralement opposées.

C'est pour ces raisons que l'Association considère que les cours de formation au niveau de la sécurité se doivent d'être donnés par des spécialistes en ce domaine par le biais des diverses associations de sécurité existantes, et non pas par les associations accréditées.

Articles 73 à 78: Associations sectorielles

L'Association considère le fonctionnement actuel de ces associations comme étant très pertinent et efficace au niveau de notre secteur industriel.

Nous recommandons au législateur de ne pas rendre paritaires les conseils d'administration de ces associations pour des raisons que l'on juge de pur ordre administratif.

Par contre, l'Association tient à souligner au législateur qu'elle n'est pas contre le principe de retrouver cette parité au niveau des comités sectoriels uniquement.

Articles 82 à 85

L'Association recommande de rayer ces articles de la loi car il devrait être fait, à notre avis, une concordance au niveau des différents mécanismes d'inspection et ceci prévaut également pour l'aspect médical qui devrait relever de la surveillance de la Commission par l'entremise du département de santé communautaire.

Article 90

"Au sein d'un établissement, le personnel professionnel et technique qui collabore à la mise en application du programme de santé, ainsi que les autres médecins, relèvent de l'autorité du médecin responsable".

L'A.M.B.S.Q. est d'avis que le personnel professionnel et technique doit relever de la compétence de l'employeur de l'entreprise et non du médecin responsable qui y est rattaché tel que décrit au projet de loi, pour la raison fondamentale que ce même personnel professionnel et technique est rémunéré par l'employeur directement.

Article 93

"Le médecin responsable doit élaborer, en consultation avec l'employeur et le comité de santé et de sécurité, un programme de santé spécifique à l'établissement et voir à sa mise en application".

L'employeur a le droit, selon nous, d'être plus qu'un consultant dans l'élaboration d'un programme de santé spécifique, il doit en sorte, à notre avis, être l'élément moteur de ce processus de mise en application.

L'Association suggère que l'on devrait lire "en collaboration" à la place de "en consultation", car les articles 47 à 48 obligent l'employeur à former un programme de prévention dont le programme de santé fait partie intégrante. Nous demandons au législateur de faire correspondre à cette obligation un droit de collaboration de la part de l'employeur.

Article 96

"L'employeur ne peut mettre en application un programme de santé additionnel à celui que prévoit la présente loi sans avoir au préalable obtenu l'assentiment des représentants des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité.

Un programme de santé additionnel est aux frais de l'employeur".

L'Association suggère que l'employeur puisse mettre en application tout programme de santé qui se voudrait supérieur au minimum qui sera édicté par cette future loi.

L'A.M.B.S.Q. demande donc au législateur de retenir les recommandations suivantes concernant les services de santé au travail.

- Que soit minimisée l'addition de personnel;
- De redonner à l'employeur les responsabilités qui lui reviennent étant donné que c'est lui qui supporte le fardeau économique de cette structure;
- Que vu la non-disponibilité de médecins dans les régions éloignées où sont situées les industries de sciage, que l'employeur dirige lui-même l'élaboration du programme de santé;
- Que l'analyse des aptitudes et qualifications pour un travail donné relève de l'employeur exclusivement;
- Que le médecin soit limité à ses compétences et fonctions médicales seulement;
- Que l'employeur ne soit pas privé d'un de ses outils de gestion les plus importants, soit celui d'avoir accès aux dossiers médicaux de ses employés;
- Qu'en vertu de l'article 98 des avis soient expédiées à la Commission et aux personnes concernées;
- Que les industriels de sciage soient consultés et aient le droit de se faire entendre sur toute réglementation;
- Que l'infirmier qui est rémunéré en totalité par l'employeur, soit sous la responsabilité hiérarchique de ce même employeur et non de celle du département de santé communautaire tel que décrit au projet de loi;
- Que l'article 96 soit rayé de la loi, parce que le médecin doit rester sous la responsabilité immédiate de l'employeur et que de plus, en vertu de plusieurs exigences de l'entreprise, le médecin est actuellement souvent appelé à effectuer des tâches qui sortent de son cadre régulier de travail.

Article 99: 1er paragraphe

"Le médecin est responsable d'assurer la garde et le caractère confidentiel du dossier médical du travailleur selon les procédures en vigueur au département de santé communautaire; il doit, sur demande, communiquer ce dossier médical au travailleur ou, avec l'autorisation écrite de ce dernier, à toute personne désignée par le travailleur".

Étant donné que nous réclavons que le médecin continue de relever de l'autorité directe de l'employeur, nous demandons que ce dernier puisse avoir accès aux dossiers médicaux pour fins d'information sur un ou des salariés donnés de l'établissement sans que ceux-ci aient à donner leur approbation.

**Article 129: Les fonctions de la Commission
(4ième et 5ième paragraphes)**

"concevoir et réaliser en collaboration, le cas échéant, avec le ministre des affaires sociales, des campagnes d'information visant la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs;

participer en collaboration, le cas échéant, avec le ministre de l'éducation, à l'élaboration et à la mise au point de méthodes et programmes de formation de personnes s'occupant de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles".

L'Association recommande que les employeurs soient consultés sur l'élaboration des programmes de formation et qu'étant donné que ceux-ci visent une population active, il serait normal que l'état absorbe les coûts reliés à ces mêmes programmes.

Article 135

"Un inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, pénétrer à toute heure dans tout lieu où sont exercées des activités dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements.

Un inspecteur a en tout temps accès à tous les livres, registres et dossiers d'un employeur, d'un maître d'oeuvre, d'un fournisseur ou de toute autre personne qui exerce une activité dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements. Toute personne qui a la garde, la possession ou le contrôle de ces livres, registres ou dossiers doit en donner communication à l'inspecteur et lui en faciliter l'examen".

L'A.M.B.S.Q. demande au législateur d'uniformiser le nombre d'individus pouvant participer aux divers comités mis en place; s'agira-t-il d'un nombre pair ou impair? Cette question, à notre avis, nécessite une réponse de la part du législateur car elle peut soulever des incohérences au niveau du processus décisionnel.

L'Association aimerait voir définis la portée et le sens d'application du mot "tout" lorsque l'on parle de "toute heure", "tout lieu" à l'article 135 du projet de loi, car selon elle, ce mot est sans limite et porte à confusion. Nous sommes d'autant plus convaincus que le législateur a voulu donner des bornes à cet article et nous aimerions qu'elles soient définies clairement.

L'Association recommande, suite à ceci, que l'inspecteur ne soit admis sur les lieux de l'établissement que durant les heures normales de bureau, car le certificat attestant sa qualité ne doit pas, à notre avis, être présenté à une personne exclusivement.

Articles 142 à 146

L'A.M.B.S.Q. considère que les pouvoirs de l'inspecteur sont trop grands et on fait peser sur ses épaules le poids d'une décision à caractère économique considérable. De plus, cette décision est exécutoire et l'employeur n'a aucun recours vis-à-vis la Commission.

De plus, nous recommandons fortement que l'inspecteur motive sa décision par écrit avant de quitter les lieux de travail. Il devrait également donner copie de son rapport à l'employeur.

Étant donné que les industriels de sciage sont soumis aux délais de livraison de matériaux par les fournisseurs, il appert qu'il s'agit de cas hors du contrôle de l'employeur où il aurait quand même en référence à l'article 142 de la loi à payer ses employés pour le temps perdu suite à des détails de livraison prolongés. L'Association s'oppose à un tel libellé et demande fortement au législateur de réviser cette procédure pour que ne soient pas imputés aux employeurs des coûts économiques exorbitants suite à des situations qui sont complètement hors de son contrôle.

L'Association recommande de biffer l'article 143 du projet de loi et ceci pour des fins de concordance avec nos commentaires soulevés à l'article 30.

Article 185

L'Association dépose une requête à l'effet que tous les règlements concernant l'industrie du sciage devraient être édictés après consultation avec l'Association des Manufacturiers de Bois de Sciage du Québec, par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil et l'Assemblée Nationale. Nous considérons cette procédure comme étant l'élément fondamental de notre mémoire et nous espérons que la Commission Parlementaire ici présente retiendra cette recommandation.

L'Association considère que dans le but d'en arriver à une élaboration juste des normes de sécurité et de salubrité, les services d'inspection devraient consulter non seulement les associations syndicales, mais également les associations patronales.

L'A.M.B.S.Q. suggère au législateur de conserver à l'intérieur de cette loi, l'ancien article 3787 que l'on retrouvait dans la loi des établissements industriels et commerciaux qui, à notre avis, ne devrait pas être abrogée dans sa totalité, car certains articles que l'on retrouvait à l'intérieur de cette défunte loi coïncidaient parfaitement avec les attentes des parties impliquées.

Article 201

"Dans une poursuite visée dans le présent chapitre, la preuve qu'une infraction a été commise par un agent, un mandataire ou un travailleur à l'emploi d'un employeur suffit à établir qu'elle a été commise par cet employeur à moins qu'il n'établisse que cette infraction a été commise à son insu, sans son consentement et malgré les dispositions prises pour prévenir sa commission".

L'A.M.B.S.Q. demande le retrait de cet article qui est préjudiciable pour tout employeur et ses officiers le représentant sur les lieux de travail. Nous considérons que cet article devrait disparaître du projet de loi.

Articles 202 et 203

"Lorsqu'un travailleur est poursuivi pour une infraction à la présente loi ou aux règlements, la preuve que cette infraction a été commise à la suite d'instructions formelles de son employeur et malgré le désaccord du travailleur, suffit à le dégager de sa responsabilité.

Lorsqu'une corporation a commis une infraction, tout administrateur, dirigeant, officier, employé ou agent de cette corporation qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'acte ou de l'omission qui constitue l'infraction ou qui y a consenti, est réputé avoir participé à l'infraction et est passible de la même peine, que la corporation ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable".

Nous recommandons que l'employeur et/ou ses officiers agissant sous les directives de celui-ci ne puissent être, en aucun temps, poursuivis personnellement pour des infractions aux présentes lois et règlements, spécifiquement lorsque ces actes ont été exécutés de bonne foi.

L'Association considère que les employeurs et leurs officiers doivent jouir de la même immunité que l'on accorde aux salariés.

Article 216: dispositions transitoires

"Ladite loi est modifiée par l'insertion, entre les articles 10 et 11, de l'article suivant:

10a. Le ministre peut accorder à d'autres fonctionnaires les pouvoirs accordés aux inspecteurs en vertu de la présente loi et des règlements."

Nous considérons que ces autres fonctionnaires seront soumis aux mêmes règles et obligations que les inspecteurs et que, par conséquent, devront nécessairement posséder les connaissances techniques requises pour fin d'exécution de leur travail.

Article 238

"Les articles 110 et 111 de ladite loi sont abrogés".

Selon l'Association, les articles 110 et 111 de la loi des accidents du travail devraient être maintenus dans leur forme actuelle.

Article 251

Faisant référence à nos commentaires concernant la responsabilité de l'employeur face aux services de santé, nous demandons au législateur de biffer cet article.

CONCLUSION

L'A.M.B.S.Q. considère à la lecture du texte de loi qui est présenté, que les industriels du sciage du Québec seront, sans l'ombre d'un doute, parmi les secteurs industriels les plus pénalisés suite à l'application de cette loi dans sa forme originale.

Certes, l'Association est consciente des problèmes inhérents aux fonctions dans l'industrie de sciage tels le bruit, le climat et les intempéries; les recommandations qu'elle soulève dans ce mémoire se veulent une attitude positive et réaliste devant un projet de loi qui rejoint les préoccupations quotidiennes de tout employeur.

L'A.M.B.S.Q. juge que l'adoption de ce projet de loi, sans apporter de modifications entraînera, pour la majorité de nos membres, des déboursés très importants sans qu'ils puissent pour autant être assurés que leurs droits de gérance ne seront pas diminués lorsque des règlements précis viendront compléter cette loi.

L'Association se fait forte de l'appui de tous ses membres en ce qui concerne les recommandations qu'elle soumet à cette Commission parlementaire. Ceux-ci endossent également la requête au législateur à l'effet que l'Association ait la possibilité de se faire entendre sur les divers règlements qui pourront être édictés suite à l'adoption de la loi.

Messieurs les membres de cette Commission Parlementaire, l'Association des Manufacturiers de bois de sciage du Québec souhaite qu'à la lumière du texte que nous venons de parcourir, ses recommandations soient retenues lors de la rédaction finale de la loi, dans le but d'apporter les redressements significatifs qui permettraient à l'industrie du sciage de demeurer concurrentielle tout en se dotant de la technologie adaptée à ses besoins et au bien-être de ses employés.

(ANNEXE)

TABLEAU 1**Evolution des Salaires payés
dans l'industrie du sciage au Québec**

	\$ millions
1974	181
1975	183
1976	218
1977	244
1978*	268

Source: B.F.S. 35-204
* Estimation A.M.B.S.Q.

TABLEAU 2**Evolution de la fréquence des accidents
dans l'industrie du sciage au Québec**

	Scierie	Forêt
1974*	82	134
1975*	105	209
1976*	136	232
1977*	114	167

Source: A.S.I.F.Q.
* Estimation A.M.B.S.Q.

N.B. Fréquence: Nombre d'accidents X 1 million
nombre d'heures travaillées

TABLEAU 3**Evolution des contributions des
industriels de sciage à la C.A.T.**

	\$ millions
1974	17
1975	21
1976	20
1977	16
1978*	18

Source: A.S.I.F.Q.
* Estimation A.M.B.S.Q.

TABLEAU 4**Evolution des investissements dans
l'industrie du sciage et connexes**

	\$ millions
1974	111
1975	106
1976	97
1977	95
1978	94
1979*(1)	105

Source: B.F.S. 61-205 Investissements privés et
publics au Canada
* Estimation A.M.B.S.Q.
(1) Préliminaire

ANNEXE B

Mémoire de l'Association des industries forestières du Québec Limitée Sur le projet de loi no 17 Loi sur la santé et la sécurité du travail

Présenté à la Commission Parlementaire
du Travail et de la Main-d'Oeuvre

Septembre 1979

INTRODUCTION

Nous remercions les membres de la Commission de l'occasion offerte à l'industrie forestière de faire connaître ses vues sur le projet de loi sur la santé et la sécurité du travail.

L'Association des industries forestières du Québec (A.I.F.Q.), sous son entité actuelle, fut fondée en 1924. Elle groupe vingt-neuf (29) firmes ou corporations possédant des terrains forestiers et/ou engagées dans l'exploitation forestière, la fabrication des pâtes et papiers, du bois de sciage et de produits similaires dans la province de Québec. Entre autres, une de ses fonctions est de représenter ses membres sur toutes questions d'intérêt général se rattachant à l'industrie forestière.

L'industrie des pâtes et papiers qui compte plus de 40 000 employés a jugé nécessaire d'intervenir dans ce dossier vu l'importance et les implications du projet de loi.

Dans sa présentation du Livre Blanc en octobre 1978, le ministre d'état au développement social, monsieur Pierre Marois, faisait part de ses principales orientations et affirmait que l'État, "plutôt que de prétendre régler les problèmes à la place des citoyens impliqués, s'emploiera à mettre à la disposition de ces derniers les outils et les moyens leur permettant de trouver eux-mêmes les solutions". Il ajoutait qu'il n'était "aucunement besoin de faire surgir quelque super machine bureaucratique investie de pouvoir tout-puissant de décider à la place des gens". Les fonctions à créer seraient essentiellement des services de soutien à l'action du milieu. Le ministre terminait sa présentation en affirmant qu'il sera nécessaire d'être réaliste dans la démarche proposée et d'accepter qu'il y ait des étapes à franchir.

Nous sommes d'accord avec cet énoncé de principe qui fait appel à la responsabilité et à la maturité des gens mais nous devons formuler certaines réserves en ce qui a trait aux moyens proposés par le projet de loi no. 17 pour atteindre ces objectifs.

Notre Association reconnaît comme légitimes les principaux objectifs du projet de loi, à savoir:

1. l'élimination des causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
2. la reconnaissance des droits et obligations des travailleurs, employeurs, propriétaires et fournisseurs assujettis à la loi;
3. le droit du travailleur à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
4. la création d'un comité de santé et sécurité au sein des établissements, la détermination de leur composition, le mode de nomination de leurs membres, la nature de ses pouvoirs et la fréquence de ses réunions;
5. la création d'associations sectorielles paritaires responsables d'établir des services de formation, information et conseil en matière de santé et sécurité au travail;
6. la création de la Commission de la santé et sécurité du travail, organisme paritaire;
7. la nomination d'inspecteurs chargés du respect de la loi;
8. la protection du Code du travail accordée à chaque travailleur.

Notre Association reconnaît également qu'il est raisonnable de penser que des règlements établissent des normes minimales tant en sécurité qu'en matière de santé du travail.

Nos membres acceptent le principe d'association paritaire de santé et de sécurité du travail et notre Association s'est engagée en 1978 à entamer des discussions en ce sens avec les différents syndicats.

Même si nous avons des critiques à formuler à l'endroit de certaines dispositions du projet de loi, celles-ci ne vont pas à l'encontre des objectifs visés mais plutôt des mécanismes proposés.

Dans ce mémoire nous commentons les orientations de base et recommandons certaines mesures qui, selon nous, amélioreront ce projet de loi et le rendront plus facile d'application.

La deuxième partie comprend les modifications aux articles de la loi qui seraient nécessaires pour donner suite à nos commentaires et recommandations.

PARTIE I

Le droit de refuser un travail dangereux

Il nous apparaît indispensable que le travailleur soit assuré, par la Loi, que certains droits relatifs à sa santé et à sa sécurité lui sont acquis dans son milieu de travail.

Le droit de refuser un travail dangereux est peut-être le plus important de tous. L'exercice de ce droit, pose des problèmes pratiques. L'exposition à un danger peut être imminente, à court, à moyen et

à long termes. Le droit au refus doit donc être conditionné au degré d'urgence relié aux situations spécifiques. Ici interviennent les éléments d'un jugement objectif, la volonté des parties à coopérer efficacement sur les lieux, les moyens techniques et financiers pour corriger la situation, et le facteur temps.

a. Danger imminent

L'exercice d'un droit, dû à l'imminence d'un danger, doit pouvoir se faire dans un cadre rapide d'intervention et de correction. Le mécanisme prévu est beaucoup trop long, et nous insistons pour qu'il soit raccourci et que l'intervention de l'inspecteur se fasse au plus deux (2) heures après qu'elle ait été requise (voir commentaires en appendice — articles 14 à 20).

Les conséquences de ce refus pour les autres travailleurs sont des sujets à négociation entre les parties, et à la Loi sur les normes du travail. Déjà, on retrouve des mécanismes appropriés à ces circonstances dans plusieurs conventions collectives des employeurs de notre industrie.

Notre Association s'oppose aux provisions de l'article 30 qui exige de rémunérer ces autres travailleurs à leur taux régulier pour toute la durée de l'arrêt.

Les prescriptions de cet article ne se retrouvent pas dans les lois similaires au pays, ni même à l'étranger, selon notre étude. Il faut traiter ces arrêts suivant leur durée; soit comme des arrêts pour raison de bris léger, alors que les articles 57 et 58 de la Loi sur les normes du travail établissent des bases de compensation, soit comme des arrêts pour fin d'entretien ou de réparation majeure, de fermeture saisonnière, ou de ralentissement économique, etc., alors les provisions des conventions collectives ou les mesures sociales s'appliquent.

Nos commentaires sur l'article 30 sont également valables pour l'article 143, soit lors d'une suspension des travaux ou d'une fermeture ordonnée par un inspecteur.

b. Danger non imminent

Quant aux situations où le danger n'est pas imminent, les mécanismes de prévention doivent être mis en oeuvre pour intervenir avant que la situation ne crée un nouveau danger imminent. À ce stade, il appartient aux parties d'évaluer les correctifs nécessaires et à l'employeur d'établir un calendrier de travail raisonnable, en égard aux moyens techniques appropriés et aux ressources raisonnablement disponibles. Dans ce dernier cas, il appartiendra aux parties de faire les représentations nécessaires si les corrections ne sont pas apportées dans un délai raisonnable.

Il est important de souligner ici qu'en matière de danger, face à la multitude de produits chimiques, les conclusions des études ne sont pas toutes concordantes et qu'il y a lieu d'établir une certaine prudence quant à la mise au ban de tels produits.

Retrait préventif de la travailleuse enceinte

Le marché du travail doit pouvoir offrir des emplois qui conviennent normalement aux personnes dont la condition physique et psychologique est telle qu'elles peuvent s'en acquitter raisonnablement eu égard aux connaissances et à l'expérience requises.

L'employeur ne devrait pas être appelé à jouer un rôle social excédant les obligations communes au milieu. Le législateur ne devrait pas, par le biais de ce projet de loi, imposer à l'employeur d'assurer des compensations directes ou indirectes aux situations de la travailleuse enceinte.

Le projet de loi qui, sur simple présentation d'un certificat médical, donne droit à un déplacement à l'intérieur de l'entreprise pour la travailleuse enceinte ne se fera pas sans problème, face aux autres travailleurs, en raison de droits acquis ou de provisions dans les conventions collectives. De plus, il ne saurait être question de créer des emplois dans le seul but de protéger ces personnes.

Les membres de l'Association trouvent inacceptable l'autre formule que prévoit le projet de loi à savoir le financement des prestations aux travailleuses enceintes à même le fonds spécial, constitué en vertu du paragraphe 2 de l'article 93 de ladite Loi des accidents du travail. Ce fonds de réserve quelle que soit son importance, a été constitué pour prévoir les situations de catastrophe et la maternité n'en est pas une.

Déjà la Loi sur les normes du travail réglemente le sort de la travailleuse enceinte. Si l'État veut corriger l'Ordonnance no 17 de 1978, jugée trop conservatrice par les milieux syndicaux ou autres, qu'il le fasse directement et non en détournant de sa raison d'être une clause d'une autre loi. Les congés maternité, avec ou sans complication pour la mère ou l'enfant à naître, relèvent de mesures sociales à la charge des fonds publics généraux et ne doivent pas être une surcharge aux employeurs.

Recommandation

Exclure du projet de loi les articles 32 à 37, qui ont trait au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

Le fournisseur

L'implication des "fournisseurs" dans le projet de loi apparaît une mesure sage et peut apporter beaucoup à l'amélioration de la santé et de la sécurité du travail. On a lieu de croire que le milieu de travail sera d'autant plus sain et sécuritaire si les équipements, le matériel et les produits vendus aux employeurs québécois sont conformes à des normes plus sûres en matière de sécurité et de santé.

Les normes qui seront prescrites par règlements à venir devront s'appuyer sur des approches réalistes qui tiennent compte des ressources raisonnablement disponibles, des limitations technologiques et prévoient un certain étalement dans le temps pour de sérieuses raisons. Par exemple, le volume d'achat québécois de certains de ces équipements, matériel et produits peut être trop restreint pour imposer au manufacturier à l'extérieur du Québec des normes qui ne sont pas exigées ailleurs. Imposer des normes supérieures à celles du marché régulier peut retarder la livraison et causer des dommages sérieux à l'emploi et à la production. Ces exigences peuvent aussi entraîner une hausse des prix et causer des augmentations de coûts des produits fabriqués, susceptibles d'entraîner la perte de commandes au détriment de l'économie.

L'échéancier d'introduction du port d'équipement individuel plus adéquat que celui en usage devrait aussi permettre aux parties de préparer les travailleurs aux nouvelles exigences, et aux fabricants locaux ou importateurs de se préparer aux changements.

Comité de santé et de sécurité d'établissement

Quels que soient les motifs positifs qui supportent l'intervention des membres du comité de santé et de sécurité de l'établissement, ce dernier doit demeurer un mécanisme de consultation et de recommandation à l'employeur.

L'obligation faite à l'employeur d'étaler les problèmes de santé et de sécurité au Comité, de même que la possibilité pour les représentants des travailleurs du Comité de faire connaître aux travailleurs leurs droits et de les assister dans l'exercice de ces droits, ne doit pas faire perdre de vue que le responsable au premier titre demeure l'employeur. Il a par le fait même, toujours la responsabilité de décider même si le travailleur exerce son droit d'arrêt, face à un danger imminent, ou si les représentants des travailleurs sur le Comité font intervenir l'inspecteur pour faire agir l'employeur afin de corriger la situation ou l'exposer à subir des sanctions s'il se dérobe à ses obligations.

Le Comité de santé et de sécurité du travail doit pouvoir disposer de moyens appropriés pour exercer son rôle de conseiller auprès de l'employeur. L'accès aux renseignements reliés aux fonctions décrites aux alinéas de l'article 63 ne devrait pas obliger à bâtir un système de dossiers parallèle à celui de l'employeur, ni créer des devoirs qui sont sous la responsabilité de l'employeur.

La responsabilité d'établir des programmes de santé et de prévention demeure celle de l'employeur, qui reste libre d'utiliser selon ses besoins les ressources et expertises nécessaires. Il est en droit d'exiger que la loi limite le rôle du Comité de santé et de sécurité au rôle de conseiller. Rien n'empêchera l'employeur d'élargir ce rôle s'il le juge approprié en temps et lieu.

Le Comité de santé et de sécurité doit pouvoir établir ses mécanismes de travail, et garder un registre de ses activités, qui pourrait être accessible à l'employeur, au syndicat local et aux inspecteurs du gouvernement. À moins de raisons sérieuses, la Commission ne devrait pas exiger du Comité des rapports spécifiques.

Puisque l'un des objectifs du législateur est de permettre "la participation active et volontaire du milieu du travail lui-même" le projet de loi devrait s'assurer que tout représentant des travailleurs sur le Comité soit un travailleur de l'établissement.

L'information des représentants de l'employeur et des travailleurs en matière de loi, règlements et normes devraient être conjointe comme nous l'avons suggéré à divers endroits de notre rapport, principalement sous la partie "Coopération".

Recommandations

- Les fonctions du Comité de sécurité doivent être réécrites pour indiquer clairement qu'elles se limitent à des rôles de consultation, d'analyse, de recommandation et d'information.
- Les exigences de rapports, tant par la Commission que par l'employeur ou le syndicat local devront être maintenues au minimum.
- Les représentants des travailleurs au sein du Comité doivent être des travailleurs de l'établissement.
- L'information des représentants sur le Comité, face à leurs fonctions, devra être conjointe, puisque tout repose sur la "Coopération".

Le représentant à la prévention

Le projet de loi introduit un nouvel intervenant, le Représentant à la prévention qui n'apparaissait pas dans le Livre Blanc. L'A.I.F. s'oppose à l'introduction d'un tel représentant qu'il y ait ou non amendement aux devoirs prévus pour ces derniers au projet de loi.

Lorsqu'un établissement compte 10 travailleurs ou plus, et qu'il a un comité de santé et de sécurité du travail, l'élection d'un des représentants des travailleurs à la fonction de Représentants à la prévention, en surplus du préposé à la prévention de l'employeur, établira une fonction parallèle qui conduira trop souvent à des duplications de travail. Il faut éviter cette duplication et laisser aux membres du comité le soin de trouver les mécanismes propres à leurs besoins. Rien n'empêchera ces derniers d'assigner un représentant à la prévention s'ils le désirent.

L'Association s'oppose à ce que la Loi donne le droit à un représentant des travailleurs, membre ou non du Comité de santé et de sécurité, d'utiliser des instruments ou appareils de mesure en matière de santé et de sécurité du travail. C'est une responsabilité qui appartient de plein droit à l'employeur. Les travailleurs sont en droit de savoir que l'employeur est pourvu de ces outils et qu'il s'en sert. Leur représentant attiré a droit à ce qu'on lui en donne le rapport de lecture sans commentaire, et il a toujours le droit de faire intervenir l'inspecteur du gouvernement. Le travailleur a toujours son droit au refus de travailler face à un danger imminent.

L'Association recommande de:

- Ne pas imposer par la Loi l'élection d'un représentant à la prévention dans un établissement. C'est aux membres du Comité d'évaluer la nature des "outils" qu'ils sont prêts à accepter conjointement.
- Réserver à l'employeur le droit d'utiliser ou d'assigner une personne compétente aux instruments ou appareils nécessaires à l'évaluation des dangers dans l'établissement. L'inspecteur du gouvernement conserve cependant son droit de les utiliser lui-même, s'il est accrédité pour le faire, ou de recourir à un expert si nécessaire.

Les associations sectorielles

L'A.I.F.Q. a accepté en 1978 le principe d'association paritaire de santé et de sécurité du travail. L'A.I.F.Q. recommande:

- Qu'avant de devenir sectorielles, les associations patronales actuelles deviennent paritaires et ne cheminent vers le sectoriel que progressivement, en laissant les parties faire le cheminement ensemble et librement.
- Qu'on laisse aux parties le soin de déterminer entre elles les éléments de leur structure et des procédures de résolution de désaccords. La détermination par règlement de leur manière de fonctionner peut nuire à la collaboration nécessaire à la survie de l'association.
- Que l'entente entre les parties soit déposée à la Commission, mais s'oppose à ce qu'elle soit approuvée par elle pour entrer en vigueur.
- Que l'étendue du champ d'action d'une association paritaire demeure optionnelle à l'intérieur du cadre prévu à l'article 76.
- Que les parties puissent convenir que, pour certains services excédentaires aux exigences de la Loi, une cotisation spéciale puisse être prélevée auprès des intéressés, soit pour assurer le sérieux des demandes de service, soit pour obtenir un consensus sur des frais non budgétés ou refusés dans les octrois de la Commission, etc.
- Que l'abrogation de l'article 110 de la Loi des accidents du travail prévue à l'article 238 soit reliée à la formation des associations paritaires. L'impact que créerait l'abrogation de l'article 110 ferait en sorte que les associations patronales de sécurité cesseraient immédiatement d'être subventionnées par la CAT., ce qui pourrait impliquer à toute fin pratique la mort de certaines associations, sans donner le temps à son personnel d'être intégré dans une association paritaire, ni aux engagements contractuels d'être absorbés sans frais inutiles, ni aux actifs d'être transférés au bénéfice des nouvelles associations, etc. Faire table rase dans un tel contexte, c'est ignorer les implications légales et se comporter comme de nouveaux riches, tandis que les fonds devront encore provenir des employeurs qui entrevoient déjà des accroissements de coûts.

Les associations syndicales et les associations d'employeurs

L'A.I.F.Q., dans la nouvelle orientation que prend la prévention, s'oppose fortement à ce qu'une association non paritaire puisse obtenir une subvention annuelle ou autre. Sa position repose sur le principe que la nouvelle loi exigera une coopération étroite des parties. Il faudra, au niveau de l'information et de la formation, s'assurer que les parties approchent les problèmes dans une même perspective. Les parties doivent être libres d'utiliser leurs propres fonds pour des programmes qui leur sont spécifiques.

Les associations de prévention existantes ne devraient continuer à être subventionnées par la Commission que si leurs activités majeures, après l'adoption de la Loi, sont orientées vers la création d'associations paritaires de prévention.

La Commission doit réserver uniquement pour des activités paritaires les fonds provenant d'une taxation imposée seulement aux employeurs. Agir autrement serait renier les principes de base de la Loi proposée.

La coopération des parties présuppose que les parties ont une compréhension commune des règlements et des normes, et le travail pour en arriver à ce niveau doit être entrepris dans une approche conjointe.

Bien plus, la participation des associations patronales et syndicales à la formation et à l'administration d'une association paritaire devrait laisser à chaque partie l'obligation d'assumer ses propres frais, ce qui serait le premier indice d'une volonté ferme de vouloir travailler en coopération. Le cheminement pour la formation d'une association paritaire en serait d'autant plus court.

Les services de santé du travail

L'A.I.F.Q. reconnaît que les services de santé du travail doivent être accessibles aux travailleurs, et que chaque établissement de l'employeur doit répondre aux normes minimales établies et contrôlées par un service d'inspection approprié.

Les employeurs membres de notre Association ont des services de santé d'établissement bien structurés et les services offerts sont certainement plus nombreux que les normes minimales que le gouvernement pourra établir via les centres de santé communautaires, à court ou à moyen termes.

L'Association s'oppose aux provisions du projet de loi qui, pour assurer les services de santé du travail, procèdent au recrutement du personnel médical et para-médical déjà en place, imposent à toute fin pratique dans chaque établissement une occupation des facilités existantes ou requises, prescrivent la disponibilité des appareils, instruments et équipements nécessaires aux services de santé pour usage par du personnel extérieur à l'entreprise, et interdisent un programme de santé additionnel sans l'assentiment des représentants des travailleurs. Une telle intervention de l'État ne cadre pas avec les principes de la liberté d'entreprise nord-américains que nous partageons et ne reflète pas les intentions du ministre exprimées dans le Livre Blanc.

La prise en charge des services de santé d'établissement par des organismes d'État, font déjà entrevoir que pour des fins administratives, il deviendra nécessaire de supprimer certains droits individuels. L'Association croit que, même avec la nouvelle Loi, le droit demeure pour l'employeur et le travailleur de choisir leur propre médecin pour l'examen et les soins à un accidenté du travail, (Loi des accidents du travail, articles 22 et 48), ou encore qu'une personne a la liberté de choisir le professionnel ou l'établissement dans lequel elle désire recevoir des soins (Loi sur les services de santé et les services sociaux, article 6). En sera-t-il toujours ainsi? Nous croyons qu'il faut prévenir la détérioration de ces droits et le premier moyen est d'intervenir dès maintenant.

Nous reconnaissons que les services de santé d'établissement n'existent pas chez les moyens ou petits employeurs ou établissements. Il est fort possible que ces employeurs soient heureux de pouvoir recourir aux services que le Département de santé communautaire leur offrira avec ou sans frais. Nous croyons nous aussi que cette approche pourra améliorer la santé et la sécurité des établissements impliqués. C'est un rôle complémentaire que l'État doit pouvoir établir, mais il ne devrait être joué que lorsque l'analyse de situations spécifiques aura été faite, laquelle prouvera qu'il serait trop onéreux et non pratique d'exiger que l'employeur assure lui-même ces services.

L'Association demande que les services de santé existants demeurent en place, et que leur dépendance de l'employeur soit maintenue. Ceci dans l'intérêt général des travailleurs bénéficiaires, ainsi que du personnel médical et para-médical qui en assure le bon fonctionnement.

Le code de déontologie des médecins industriels demeurera le même, que le médecin relève de l'État ou de l'entreprise. Présumer que le médecin adoptera une attitude plus objective face à la maladie ou aux accidents industriels parce qu'il répondra à l'État plutôt qu'à l'employeur, c'est faire un faux procès à ces médecins et les juger cavalièrement.

En deçà des normes que la Loi proposera, il restera toujours à l'employeur des droits et des obligations qui exigeront le recours à des services médicaux et para-médicaux, soit en raison des programmes de santé complémentaires, des programmes négociés de bénéfices aux employés, des représentations médicales face aux décisions de la Commission au sujet des accidents du travail, et des normes de santé que l'employeur est en droit d'exiger des nouveaux travailleurs ou des travailleurs en place.

L'Association s'oppose à l'obtention préalable de l'assentiment des représentants des travailleurs au sein du Comité de santé et de sécurité, pour mettre en application un programme de santé additionnel à celui prévu par la Loi. De tels programmes relèvent des responsabilités administratives de l'employeur et doivent le demeurer, car ce dernier est soumis au respect des lois et exposé à leurs sanctions s'il ne s'y conforme pas.

L'Association s'oppose à ce que tout autre que l'employeur puisse faire le choix du médecin et du personnel para-médical pour son service de santé d'établissement. C'est un droit que l'employeur a de juger de ses besoins et de choisir les personnes qualifiées pour y satisfaire. Si ceux-ci ne rencontrent pas les normes requises, l'employeur doit en être informé, et il lui appartient de voir à ce qu'ils s'y conforment ou à les remercier en bonne et due forme. Le Comité de santé et de sécurité n'a pas la compétence d'exercer un tel choix.

L'Association a de sérieuses raisons de croire que le transfert du personnel para-médical entraînera ces travailleurs au sein d'unités syndicales du secteur parapublic et laisseront ceux-ci

dépourvus de force de négociation pour leurs droits acquis. Ce transfert causera dans le secteur privé certaines inefficacités dues aux problèmes syndicaux du secteur public.

Les obligations légales de toutes sortes forcent l'employeur à réclamer le droit de propriété à la partie subjective des dossiers entre les mains du médecin de l'établissement. Ce qui implique que les notes personnelles des médecins qui au cours des ans ont dû travailler avec les dossiers cumulatifs et conseiller les travailleurs pour différents motifs non reliés au travail ne peuvent être transmises à qui que ce soit.

Recommandations:

- L'établissement doté d'un service médical doit pouvoir le maintenir, si ce service satisfait les normes et règlements minima des services de santé du travail.
- L'État doit éviter dans sa législation sociale d'aboutir à l'érosion du droit des personnes que lui-même cherche en d'autres circonstances à protéger.
- Le Centre de santé communautaire doit aider les employeurs à se doter de service de santé d'établissement, au lieu de chercher à les absorber.
- Le Centre de santé communautaire doit surveiller l'application des programmes minima de santé au niveau de l'établissement et s'assurer la coopération des employeurs dans les travaux de recherche, d'études épidémiologiques ou autres.
- L'employeur n'a pas à obtenir au préalable l'assentiment des représentants des travailleurs sur le Comité de santé et de sécurité pour mettre en application un programme de santé additionnel à celui prévu par la Loi.
- Le choix du médecin et son embauche font partie des droits administratifs de l'employeur. Il en est de même pour son personnel para-médical.
- L'employeur doit rester propriétaire de la partie subjective des dossiers sous le contrôle du médecin d'établissement.

L'Inspection

La multitude de règlements à venir que laisse prévoir l'article 185 du projet de loi, indique clairement que le service d'inspection devra être hautement spécialisé pour appuyer les inspecteurs dans les différents rôles qu'on veut leur faire jouer.

Notre Association considère qu'il est essentiel que ce service relève d'un organisme indépendant de la Commission de santé et de sécurité du travail. Si cette dernière doit jouer un rôle quasi législatif, il faut donc un organisme quasi judiciaire pour voir à l'application de la Loi et des règlements. Ceci évitera à la Commission d'être juge et partie, d'autant plus que les appels sont prévus comme relevant de la Commission.

Le service d'inspection du ministère du Travail étant déjà en place, cette tâche devrait lui revenir. L'assigner à un autre ministère ne ferait que déplacer la dépendance du service, tandis que l'important c'est d'améliorer les structures en place, et aider le personnel d'inspection à acquérir de nouvelles compétences.

Recommandation

- L'Association recommande:
- Que le service d'inspection continue de relever du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

Matériel d'information

Les différents services, groupes ou personnes impliqués par les dispositions de la Loi nécessiteront l'établissement d'un réseau de communication. Notre Association croit qu'il est important que le projet de loi soit relu par ses rédacteurs pour s'assurer de la nécessité pour l'employeur de faire parvenir à tous les intéressés copie des rapports, lettres ou dossiers. Par exemple, il devrait être suffisant pour l'employeur de remettre une copie d'un dossier à un représentant au Comité de santé et de sécurité pour informer le syndicat, celui-ci étant le représentant responsable qui se doit d'informer l'organisme qu'il représente.

Il devrait en être de même pour les services gouvernementaux, qui, sur réception, s'assureraient que tous les services intéressés en reçoivent copie. Dans le milieu gouvernemental, un précédent a été établi en 1978 entre le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et la Commission des accidents du travail (voir annexe 1).

Nous croyons que cette suggestion simplifiera l'observance de la Loi et libérera les petits et moyens employeurs d'une obligation coûteuse en temps administratif et en photocopies, et préviendra les accusations de mauvaise foi dans la distribution de l'information.

Les commentaires qui précèdent devront être retenus lorsque la Commission établira des règlements et de nouvelles normes.

Le financement

L'Association souligne que les cotisations perçues par la C.S.S.T. en vertu de l'article 209 ne seront qu'une partie des coûts additionnels que la nouvelle Loi imposera aux employeurs. Les compensations imposées à l'employeur par le projet de loi pour différentes raisons telles que l'amélioration des normes, les congés de formation, etc. doivent être incluses dans les coûts additionnels créés par la Loi.

Le transfert des services de santé des employeurs à l'État, là où ils existent, ou tout simplement les exigences des nouveaux services de santé seraient à la charge des employeurs sans qu'ils puissent exercer aucun contrôle sur les négociations des contrats entre la Commission et les centres hospitaliers prévus à l'article 83. L'Association trouve le principe et la formule inacceptables.

Le paiement de la rémunération du médecin responsable des services de santé dans un établissement par la Régie de l'assurance-maladie du Québec n'affecte en rien notre objection de base à ce qu'il ne soit pas au service d'un employeur, d'un groupe d'employeurs ou d'associations d'employeurs.

Enfin, nous avons pris note que les coûts du service d'inspection de la C.S.S.T. relèvent des fonds publics. C'est le maintien du statu quo et nous en acceptons le principe.

CONCLUSION

Coopération

Le principe de base de toute la nouvelle législation repose sur la coopération des parties, tant patronale, syndicale que gouvernementale. Il fait appel à des groupes qui doivent avoir la maturité nécessaire pour viser des objectifs communs de mieux-être en milieu de travail, en autant que les moyens financiers sont disponibles et que les techniques suggérées sont applicables.

La négociation collective nord-américaine a, sur bien des points, habitué les parties à certains degrés de confrontation, laissant libre jeu aux moyens de pression des parties. Le cheminement vers des approches plus réalistes ne pourra pas s'imposer du jour au lendemain, et cette législation doit en tenir compte plus que toute autre. Il serait illusoire de penser introduire dans cette législation une clause rendant obligatoire la coopération entre les parties. (C'est pourtant ce que la Suède a fait dans une loi similaire en 1978).

Il apparaît à notre Association que le raccourci le plus réaliste pour accroître la coopération des parties repose sur l'information et la formation conjointes des intervenants à tous les niveaux des nouveaux mécanismes qu'érigera la Loi.

Le législateur devrait prévoir avant la promulgation de la Loi d'organiser partout dans la province des cours d'information sur la portée objective de la nouvelle Loi préparée par un comité tripartite (gouvernement, patronat et syndicat) dont les membres seraient désignés par le conseil de la main-d'œuvre du ministère du Travail. Ces cours seraient offerts à des délégués syndicaux et patronaux et suivis conjointement par eux. Les organismes qui y enverraient des délégués devraient absorber les frais de déplacement de leurs représentants et l'employer les salaires perdus.

PARTIE II

Annexe 1

Commentaires sur les articles du projet de loi

Chapitre I

Définitions

Article 1

- 11° Nous souhaiterions que les mots "un son, une vibration, une chaleur" soient exclus de la définition du mot "contaminant". Ces agents physiques devraient être traités dans le projet de loi d'une manière différente des matières toxiques car une exposition à l'un des contaminants définis dans ce paragraphe 11° a des conséquences qui peuvent être, soit immédiates, soit à long terme. Une telle modification rendrait beaucoup plus facile la lecture de certains articles comme par exemple les articles 52 et 53 où l'on mentionne que "nul ne peut fabriquer, fournir, vendre ... un contaminant..." Les matières toxiques pourraient être incluses dans la définition de "matière dangereuse".
- 16° Un moyen de transport est considéré comme lieu de travail. Il faudrait clairement établir qui compensera dans le cas d'un accident, la régie d'assurance automobile ou la future Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Chapitre II

Champ d'application

Article 7

Dans le projet de loi tel qu'il est rédigé, comment concilier l'article 7 avec les dispositions du chapitre VIII qui enlèvent à l'employeur la responsabilité du service de santé dans le cas où le service de santé présentement en vigueur accorde des avantages supérieurs à ceux qui seront édictés par la nouvelle loi et ses règlements.

Si le travailleur conserve ses droits en vertu de l'article 7, l'employeur doit aussi bénéficier de la même protection.

Chapitre III

Droits et obligations

Section I **Le travailleur**

2. Droit de refus

Article 11

Nous nous référons aux commentaires généraux faits précédemment sur le droit de refus.

Articles 14 à 20

Nous considérons que les délais sont trop longs entre le moment où l'employé refuse d'exécuter un travail et l'intervention de l'inspecteur. Nous suggérons que dans les cas urgents, l'inspecteur soit appelé immédiatement si les membres du comité ne peuvent être rejoints à temps ou le représentant à la prévention, s'il existe.

Article 21

Il faudrait biffer le deuxième paragraphe de l'article 21.

Il faut être conscient qu'un refus de travailler basé sur une condition particulière à un travailleur n'entraînera pas une obligation pour l'employeur d'apporter des corrections. Il n'est certainement pas dans l'esprit de la Loi d'obliger un employeur à effectuer des modifications importantes des conditions de travail pour les rendre compatibles à un individu en particulier.

Note: Il est important que les inspecteurs qui interviendront possèdent une connaissance valable du milieu industriel concerné de manière à éviter le plus possible des contestations de leurs décisions. On doit éviter que les inspecteurs soient appelés à prendre des décisions impliquant des connaissances médicales ou para-médicales en dehors de leurs compétences; i.e. juger de la capacité physique d'un travailleur en rapport avec une fonction déterminée.

Articles 22, 23 et 24

La décision de l'inspecteur est exécutoire mais peut être révisée ou révoquée par l'inspecteur chef régional; la décision de ce dernier peut, à son tour, être révisée par la Commission.

Article 26

En concordance avec nos recommandations de l'article 21.

Nous sommes d'accord avec le paiement du travailleur en autant qu'il ne s'agisse pas d'un refus qui "repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur".

Pour l'employé rémunéré au rendement, nous recommandons que le paiement pour le temps perdu soit le taux unitaire prévu à la convention collective pour les congés avec paie et, s'il n'y a pas de convention, que s'applique la section III de la Loi sur les normes du travail.

Article 28

L'article 28 devrait se lire comme suit:

Dans tous les cas d'intervention de l'inspecteur, ce dernier doit être présent sur les lieux au plus deux heures après que son intervention ait été requise.

Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut faire exécuter le travail par un autre travailleur qui accepte de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé.

Note: Le gouvernement de l'Ontario a fait la promesse formelle de fournir un inspecteur dans les deux heures et cette promesse a été tenue. Nous nous attendons à la même efficacité de la part du gouvernement du Québec.

Article 30

Cet article doit être retiré et, dans ces circonstances, s'appliqueront les mécanismes déjà prévus aux conventions collectives ou dans la Loi sur les normes du travail lorsque surviennent des fermetures partielles ou permanentes d'une entreprise pour des raisons telles que réparations majeures, vacances annuelles, ralentissement économique, fermeture saisonnière des opérations, etc.

Le même commentaire s'applique à l'article 143.

3. Retrait préventif de la travailleuse enceinte

Les articles 32 à 37 devraient être retirés du projet de loi pour les raisons mentionnées dans nos remarques de la Partie I de ce mémoire.

Tel que nous l'avons mentionné dans la section traitant du droit de refus, l'employeur qui maintient des conditions de santé et de sécurité qui sont acceptables pour l'ensemble des travailleurs ne devrait pas être obligé de payer directement ou indirectement un salaire à un travailleur qui cesse de travailler pour une raison qui lui est particulière.

4. Obligations

Article 38

Le premier paragraphe devrait se lire comme suit: "prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable et l'observer".

Section II L'employeur

1. Droits généraux

En général, il est évident que les droits de l'employeur sont noyés par les obligations qui lui sont imposées par cette Loi. Certaines de ces obligations entraveront de façon significative l'exercice du droit de gérance et entraîneront des coûts qui seront contraignants, excessifs et même injustifiables dans certains cas.

Article 39

Un cinquième paragraphe devrait s'ajouter à l'article 39 et se lire ainsi:

"De continuer à prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent pour manquements à ses règlements concernant la santé et la sécurité du travail."

Un sixième paragraphe devrait également s'ajouter pour prévoir que l'employeur a le droit de maintenir ou d'établir les services de santé qu'il juge nécessaires, en plus des services exigés par la présente Loi et ses règlements.

Article 40

Les expressions "assurer" et "éliminer" utilisées à plusieurs reprises dans cet article sont mal choisies. Ces mots sont trop catégoriques et imposent une obligation de résultats alors que l'obligation devrait se situer au niveau des moyens à prendre pour en arriver au résultat.

2° Vu que nous considérons que les services de santé doivent demeurer sous la responsabilité directe de l'employeur, nous recommandons que le paragraphe soit modifié pour se lire comme suit:

"2° faire subir l'examen médical de pré-embauche et les examens périodiques dont les normes minimales sont prescrites par règlement:"

6° Rayer le mot "éliminer".

7° Il est mentionné que l'employeur doit fournir "l'entraînement, l'assistance et la supervision appropriés"; il y aurait lieu d'utiliser les mêmes termes au premier paragraphe de l'article 9 où l'on parle de "formation, entraînement et supervision appropriés".

8° Pour éviter la paperasse, l'information devrait être communiquée uniquement à la Commission et au représentant des travailleurs sur le comité dont l'un des rôles en tant que représentant des travailleurs doit être de maintenir la communication avec le syndicat dont il fait partie.

- 9° Dans la majorité des organisations, même s'il y a un responsable de la sécurité qui joue surtout un rôle de conseiller, les cadres qui dirigent les travailleurs sont également responsables des aspects du travail reliés à la santé et à la sécurité. C'est pourquoi le texte devrait être modifié pour prévoir que ce paragraphe s'applique seulement là où il n'y a pas de comité de sécurité; là où il y a un comité de sécurité, l'article 65 s'applique.
- 12° Voir commentaire à l'article 63.
- 13° Texte applicable si la définition du mot "contaminant" est modifiée.
- 14° Cet article se termine par les mots "et leur fournir tous les renseignements nécessaires"; le mot "nécessaires" doit être remplacé par "pertinents" car les renseignements doivent être ceux directement reliés aux fonctions du comité de santé et de sécurité énumérées à l'article 63.
- 15° Après le mot "équipement" ajouter "de bureau".

Article 41

Le texte de cet article n'est pas clair. Est-ce qu'on veut désigner ici les caractéristiques de la tâche accomplie par chacun des employés ou les caractéristiques de chacune des occupations que l'on retrouve dans l'entreprise? Notre interprétation est qu'il s'agit d'un registre où les éléments de chaque tâche (et non pas chaque poste de travail) seraient inscrits indiquant les risques et les précautions à prendre pour les éviter. Cet article ne doit pas tenir compte du cas particulier de l'employé qui ne peut accomplir le travail à cause d'une restriction qui lui est particulière.

Les ressources nécessaires à l'employeur pour se conformer aux dispositions de cet article seront considérables; il est donc nécessaire qu'il ne soit pas appliqué avant un certain temps.

3. Le programme de prévention

Article 48

- 6° Le second paragraphe doit être modifié; voir nos commentaires à l'article 63.

Article 49

Il peut être valable de faire parvenir le programme de prévention à l'association paritaire (sectorielle ou non) qui, au besoin, pourra faire des recommandations appropriées à l'entreprise concernée, ce qui fait partie de son rôle de formation et d'information.

Nous nous objectons cependant à ce qu'une copie du programme soit transmise à la Commission, ce qui ne fera qu'ajouter à la paperasse. Il est de plus tout à fait inacceptable que la Commission puisse ordonner que le contenu d'un programme soit modifié ou qu'un nouveau programme lui soit soumis. Nous n'avons cependant aucune objection à ce que, sur demande d'un inspecteur, une copie du programme de sécurité lui soit remis pour fins d'information seulement.

Note: Nous tenons à signaler que les articles 47 à 50 semblent aller à l'encontre de l'esprit du Livre Blanc dans lequel on faisait état de la prise en charge par le milieu de la santé et de la sécurité du travail; on appuyait beaucoup sur la collaboration et sur la solution en commun des problèmes.

Dans le projet de loi, au contraire, on semble insister beaucoup sur la réglementation. Tout semble soumis au contrôle omniprésent de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

4. Accidents

Article 51

Les mots "blessures graves" peuvent entraîner certains problèmes d'application; il y aurait avantage à maintenir le texte de l'A/C 3787 qui mentionne: "l'impossibilité pour une seule personne d'accomplir ses fonctions durant sept (7) jours ouvrables et plus".

De plus, nous recommandons que se continue la procédure mise en place le 15 août 1978 et contenue dans le "Message conjoint du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et de la Commission des accidents du travail à tous les employeurs en regard du nouveau formulaire d'avis d'accident".

Puisque la CAT. est informée de tous les accidents (incluant décès et blessures graves), la nouvelle Commission de la santé et de la sécurité du travail continuera donc à recevoir l'information et pourrait donc facilement donner avis à l'inspecteur chef régional. Cette procédure ne soustrairait pas un employeur d'aviser immédiatement dans le cas d'un accident mortel.

À la dernière phrase du premier paragraphe, devraient être rayés les mots "et à l'association accréditée", et ce, pour les raisons déjà mentionnées à l'article 40, paragraphe 8°.

Section III Le fournisseur

En plus des remarques générales déjà formulées, nous tenons à signaler que, si la définition du mot "contaminant" n'est pas modifiée, cette définition pourrait entraîner des problèmes d'application des articles 52 et 53. À titre d'exemple, un fournisseur ne pourrait pas vendre une pièce de machinerie lourde dont le niveau de bruit excède 90 dBA, alors que la technologie applicable ne permet pas de se conformer aux normes et que cette pièce de machinerie est indispensable à l'employeur.

Chapitre IV

Les comités de santé et de sécurité

Article 57

Vu que, dans certaines entreprises, les travailleurs sont représentés par plus d'une association accréditée, nous recommandons que le texte soit modifié pour qu'un seul comité soit formé au niveau de l'établissement; il serait en effet irréaliste que de vouloir exiger d'un employeur qu'il participe à un comité de santé et de sécurité avec chacune des associations accréditées; il y aurait perte de temps et d'énergie.

Article 58

Le texte doit être modifié pour tenir compte des commentaires faits à l'article 57. Vu que, pour être vraiment efficace, le comité doit être restreint, nous espérons que le législateur en tiendra compte dans les règlements prévus à cet effet.

Nous demandons également que la deuxième phrase du second paragraphe soit la suivante: "L'autre moitié des membres du comité est nommée par l'employeur".

Article 59

Nous demandons que cet article soit rayé; voir nos commentaires à l'article 63.

Article 61

Le paragraphe introductif devrait se lire: Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois ou plus souvent si tous les participants y consentent.

Article 62

Voir nos remarques à l'article 26, concernant les employés payés au rendement.

Article 63

L'employeur doit demeurer le responsable de la santé et de la sécurité de ses employés; ceci ne rendra pas moins valable la participation de ses employés dans la recherche des moyens pour prévenir les accidents.

Le comité devrait donc être limité à un rôle de recommandation. Dans cette optique, nous formulons les recommandations suivantes:

- 1° Changer les mots "de choisir les moyens et" par "de recommander les".
- 2° Changer le mot "établir" par "recommander".
- 5° Nous estimons que le comité n'a pas la compétence nécessaire pour choisir un médecin plutôt qu'un autre. Nous demandons donc que ce paragraphe soit remplacé par le suivant: "de coopérer avec le médecin et l'employeur à l'élaboration des modalités d'application du programme de santé dans l'établissement."
- 6° Tenant compte de nos commentaires concernant le droit de refus, ce paragraphe doit être éliminé.
- 8° Dans le but d'éviter la duplication des dossiers, nous suggérons que le comité ne reçoive pas copie des avis d'accidents mais ait plutôt accès aux registres de l'employeur concernant "les accidents du travail, les maladies professionnelles et les événements qui auraient pu en causer".

Tenant compte du rôle joué par le comité de santé et de sécurité et de nos commentaires au chapitre V, nous demandons de changer les mots "enquêter sur les" pour "prendre connaissance des".

Nous nous objectons au texte tel qu'il est proposé qui accorderait un pouvoir d'enquête sur tous les cas d'accident ou de maladie professionnelle.

- 9° Nous suggérons de remplacer le mot "plaintes" par "suggestions".
12° Le texte pourrait être éliminé si notre proposition au paragraphe 8° était acceptée.
13° Pour éviter la paperasse au niveau de la Commission, le comité devrait tenir des minutes de chaque rencontre (voir A/C 3787) et, sur demande, les mettre à la disposition d'un inspecteur. Si chaque comité devait rédiger un rapport annuel d'activités, la Commission serait inondée de documents qui iraient remplir les classeurs; de plus, qui accepteraient de rédiger le rapport, combien de temps cela prendrait-il?

Article 64

Tenant compte des commentaires formulés aux paragraphes 1° et 2° de l'article 63, nous recommandons que l'article 64 soit éliminé.

Article 65

Voir nos commentaires sur l'article 40, paragraphe 9°.

Chapitre V

Le représentant à la prévention

Articles 67 à 72

Nous demandons que ces articles soient retirés du projet de loi.

Chapitre VI

Les associations sectorielles

Article 73

Nous nous objectons au troisième paragraphe tel qu'il est formulé puisque les parties devraient jouir de toute la flexibilité nécessaire en ce qui a trait à la structure et aux procédures. En autant que l'entente rencontre certains minimums, l'approbation de la Commission ne devrait pas être nécessaire.

Article 78

L'exclusion par la loi du pouvoir de cotisation est trop absolue. Les parties pourraient convenir que, pour certains services excédentaires aux exigences de la Loi, une cotisation spéciale soit prélevée, soit pour assurer le sérieux des demandes de service, soit pour obtenir un consensus sur des frais non budgétés ou refusés dans les octrois de la Commission.

Chapitre VII

Les associations syndicales et les associations d'employeurs

Pour les raisons mentionnées dans ce mémoire, nous demandons le retrait du chapitre VII.

Chapitre VIII

Les services de santé au travail

Section I

Les programmes cadres et les contrats types

Article 81

Nous sommes d'accord avec l'énoncé du premier paragraphe mais nous demandons que le second soit rayé puisque nous insistons pour que les services de santé demeurent sous la responsabilité de l'employeur.

Vu qu'un certain nombre d'entreprises, principalement au niveau de la PME, ne possèdent aucun service de santé structuré, le présent article pourrait prévoir l'intervention du département de santé communautaire tant que l'entreprise ne rencontrera les exigences du programme cadre dont il est fait mention au premier paragraphe du présent article.

Articles 82 à 85

Nous demandons l'élimination de ces articles et leur remplacement par des mesures de surveillance que la Commission pourrait exercer, par l'entremise du département de santé communautaire, pour s'assurer de l'efficacité du service médical et de l'application des programmes cadres.

Si la présente loi prévoit un mécanisme d'inspection relié à la sécurité au travail, il pourrait en être de même pour l'aspect médical.

**Section II
Dans les établissements****Article 86**

À modifier selon les commentaires formulés à la section I.

Article 87

L'article devrait être remplacé par un texte mentionnant que l'employeur doit informer le centre hospitalier du nom du médecin responsable des services de santé dans l'entreprise.

Article 88

Nous demandons que cet article soit éliminé.

Un nouvel article pourrait cependant prévoir les mécanismes de nomination du médecin dans les entreprises où les services de santé sont inexistantes mais qui voudraient se prévaloir des services que pourraient offrir les centres de santé communautaire.

Article 89

Nous demandons que cet article soit éliminé.

Article 90

Acceptable en autant que le "médecin responsable" demeure sous la responsabilité de l'employeur.

Article 91

Nous ne nous objectons pas à ce que le médecin choisi par l'employeur fasse l'objet de critiques formelles de la part des représentants des travailleurs et que même une plainte soit adressée à la Commission dans le but de lui demander de faire enquête sur le seul aspect administratif et la mise en application pratique des programmes de santé. L'aspect médical est déjà couvert par la Loi sur les corporations professionnelles.

Sur réception d'un rapport d'enquête défavorable, le médecin responsable pourrait interjeter appel tel qu'il est prévu au second paragraphe de l'article 91.

**Section III
Le programme de santé au travail****Articles 93 et 94**

Nous recommandons le texte suivant:

"L'employeur par l'entremise du médecin responsable doit élaborer un programme de santé qui rencontre les exigences minimum du programme cadre établi par la Commission pour son genre d'établissement."

Article 96

Nous demandons de rayer cet article qui n'a pas sa raison d'être non seulement parce que le médecin doit demeurer sous la responsabilité de l'employeur mais également parce que l'entreprise a d'autres exigences qui nécessitent la participation d'un médecin; que ce soit les normes d'embauche de nouveaux employés, le contrôle des employés malades à qui sont payées des prestations d'indemnité-salaire, les contestations auprès de la C.A.T. (article 22 de la Loi) lorsqu'une décision ne semble pas justifiée, l'application de mesures préventives comme par exemple le vaccin anti-grippe etc.

Section IV Rôle du médecin responsable

Article 97

Nous demandons que cet article soit éliminé puisque nous considérons que les ressources professionnelles, techniques et financières doivent demeurer sous la responsabilité de l'employeur.

Article 98

Bien que l'on accepte le principe de l'article, nous demandons que l'information soit communiquée à l'employeur et au comité de sécurité seulement. Si les représentants des travailleurs sur le comité de sécurité, dont le représentant à la prévention, jugent que la situation n'est pas acceptable, il leur sera toujours loisible de demander l'intervention d'un représentant de la Commission ou du département de santé communautaire.

Section V Le chef du département de santé communautaire

Article 100

Nous acceptons le principe que le chef du département de santé communautaire surveille l'application des programmes cadres élaborés par la Commission seulement conformément à l'article 81 du projet de loi.

Note: Avant de formuler de nouvelles structures au niveau des services de santé, il y aurait avantage à conserver la structure actuelle mais en y ajoutant des mécanismes de surveillance relevant du département de santé communautaire reliés à la qualité et à la quantité des mesures prises concernant la santé et la sécurité des travailleurs. Le département de santé communautaire pourrait de plus jouer un rôle, soit dans les petites entreprises où un service médical est inexistant, soit dans les entreprises où le service médical est déficient. L'entreprise qui ne possède pas de département de santé et qui reçoit des services du département de santé communautaire devrait en défrayer le coût tant qu'elle ne se serait pas dotée de son propre service de santé conforme aux exigences de la loi. Le fait de maintenir l'administration des services de santé sous la responsabilité de l'employeur permettrait d'éviter la mise sur pied d'une nouvelle structure bureaucratique.

Chapitre IX

La Commission de la santé et de la sécurité du travail

Section II Les fonctions de la Commission

Article 129

- 4° Lorsqu'il s'agit de campagnes d'information générale, qui de fait sont accessibles et peuvent bénéficier à toute la population active, nous estimons que l'État devrait en absorber les coûts.
- 5° Nous souhaitons que les employeurs soient consultés sur le contenu des programmes de formation.
- 11° Nous espérons que l'État ne fera pas payer par les employeurs des coûts qu'il assume actuellement.
- 12° À la troisième ligne, nous demandons que le mot "assure" soit changé pour "s'assure de".

Chapitre X Inspection

Article 135

Au deuxième paragraphe, après les mots "lois et règlements", on devrait ajouter "à l'exception du médecin en ce qui a trait aux dossiers médicaux."

Article 138

Ajouter la phrase suivante: "À son départ l'inspecteur doit laisser une copie de son rapport à l'employeur qu'il y ait avis de correction ou non."

Article 139

Cet article devrait débiter par les termes "Sous réserve de l'article 195 l'inspecteur communiqué..."

Cette précision aurait l'avantage de protéger les personnes détentrices d'un secret ou procédé de fabrication ou d'exploitation. Tel qu'il a déjà été mentionné dans nos commentaires, cet article est un bel exemple d'abus de distribution de copies.

Article 140

L'employeur devrait informer uniquement le comité de santé et de sécurité. De plus, le mot "immédiatement" doit être rayé car il laisse entendre "immédiatement après réception de l'avis de l'inspecteur." L'employeur devrait pouvoir informer le comité à l'intérieur des délais accordés par l'inspecteur pour effectuer la correction.

Article 142

Il est essentiel que l'inspecteur motive sa décision par écrit avant de quitter les lieux.

Article 143

Nous demandons que cet article soit rayé et ce, pour les mêmes raisons mentionnées à l'article 30.

Article 144

Le texte doit être modifié et prévoir l'accès à un lieu de travail fermé lorsque des travailleurs doivent effectuer des réparations qui élimineront le danger qui a occasionné la suspension des travaux ou la fermeture.

Article 146

Les pouvoirs accordés à l'inspecteur sont trop vagues et il est souhaitable que les droits prévus au présent article soient reliés à un danger imminent (danger immédiat d'accident). Nous demandons que soit maintenu le premier alinéa du paragraphe 8 de l'article 25 de la Loi des établissements industriels et commerciaux.

Nous formulons ici les mêmes commentaires qu'à l'article 1 concernant la définition du mot "contaminant".

Il est essentiel que l'inspecteur motive sa décision par écrit avant de quitter les lieux.

Article 148

Il est important d'accélérer la procédure principalement lorsqu'il y a application de l'article 142; dans un tel cas, la Commission devrait rendre une décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la visite de l'inspecteur. Lorsqu'il n'y a pas suspension des travaux ou fermeture, le délai pourrait être plus long.

Chapitre XII**Règlements**

- 1° Les catégories d'établissements établies devraient, dans la mesure du possible, être basées sur les regroupements utilisés présentement par la Commission des accidents du travail.
- 4° Les deux premières lignes devraient être modifiées pour se lire ainsi: "déterminer les établissements ou catégories d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité doit être formé et fixé, ..."
- 5° Les mots "comité d'établissement" doivent être changés pour "comité de santé et de sécurité". Nous souhaitons que le comité ne soit pas dans l'obligation de faire parvenir régulièrement à la Commission des informations dont le contenu serait établi par règlement. Nous espérons que la paperasse sera réduite au maximum, ce qui n'empêcherait pas la Commission, par l'intermédiaire d'un inspecteur, de demander occasionnellement certaines informations au comité.
- 10° Ce paragraphe doit être rayé.
- 19° Nos commentaires formulés à l'article VIII s'appliquent ici.
- 25° Nous demandons que soient exclues les fermetures saisonnières.
- 26° Voir nos commentaires formulés à l'article 51.

Chapitre XIII

Recours

Article 190

À la troisième ligne, après le mot "exercice" ajouter le mot "normal". Nous désirons éviter l'exercice abusif de ce droit dans le seul but de faire pression sur l'employeur.

Article 191

Nous demandons que le fardeau de la preuve incombe à l'employé dans les cas dont nous faisons mention à l'article 31. Une telle formule ne prive pas le travailleur de son droit mais empêcherait les abus.

Chapitre XIV

Infractions

Article 197

Ajouter à la fin de chaque paragraphe les mots "ou d'une association accréditée".

Article 198

Cet article ne semble pas s'appliquer au travailleur qui commet une négligence ou une imprudence grossière qui met en danger sa propre vie ou sa propre santé; si tel est le cas, seules les dispositions prévues à la convention collective ou aux règlements de l'entreprise pourront s'appliquer.

Article 205

Le paiement de l'amende en vertu de la Loi ne devrait pas être comme une présomption ou une admission de responsabilité civile et en conséquence l'article 205 devrait être complété en ce sens par l'introduction des termes suivants: "Ce paiement ne peut pas être invoqué comme présomption ou admission de responsabilité civile".

Chapitre XVI

Dispositions transitoires

Article 216

Il faut également prévoir que ces autres fonctionnaires sont soumis aux mêmes obligations qu'un inspecteur et doivent également posséder les connaissances requises.

Article 238

L'article 110 de la Loi des accidents du travail doit être maintenu de manière à ce que soient payées les subventions actuelles, et ce, durant la période de transition nécessaire avant la formation des associations sectorielles prévues au chapitre VI.

L'article 111 relié à l'application de la Loi des accidents du travail doit être maintenu.

Article 251

Nous demandons que les services de santé demeurent sous la responsabilité de l'employeur et que ce dernier paie les honoraires du médecin; l'article 251 doit donc être éliminé.

Article 274

Cette modification à l'article 46 de la Charte des droits de la personne ne doit pas permettre à une personne d'exercer deux recours simultanément.

Article 280

2° À la troisième ligne, changer le mot "peut" pour "doit".

Québec, le 15 août 1978

(ANNEXE 2)

**Message conjoint du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre
et de la Commission des accidents du travail**

à tous les employeurs en regard du nouveau formulaire d'avis d'accident

À la suite d'une décision de la Commission des accidents du travail et du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de fusionner les formulaires "Avis d'accident et demande d'indemnisation" (RE-1) et "Avis d'accident" (183) (MTMO), un nouveau formulaire a été préparé et est maintenant mis en usage à compter de ce jour.

Sur l'exemplaire ci-joint, vous noterez les changements qui suivent:

- l'usage exclusif de la langue française conformément à la Loi 101 sur la Charte de la langue française et qui permet également d'aérer un peu les informations sur le formulaire (des copies seront cependant disponibles en langue anglaise sur demande seulement);
- dans les instructions, vous remarquerez un rappel de vos obligations en cas d'accident grave ou mortel et un guide fournissant un vocabulaire utile lors de la description de l'accident et de la blessure;
- dans le bloc "C" du formulaire, des précisions quant au lieu de l'accident, l'emploi de l'accidenté et son expérience;
- dans ce même bloc de données, deux (2) questions, une sur la fréquence de l'accident et l'autre sur la gravité potentielle de la blessure.

Toutefois le vocabulaire utilisé ainsi que les exemples fournis permettront de sensibiliser les entreprises sur la nécessité de développer des mécanismes appropriés de prévention.

L'utilisation d'un formulaire unique permettra de recueillir des données utiles autant au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre qu'à la Commission des accidents du travail. En effet, ces données orienteront les efforts de chacun des organismes en vue de l'évaluation des moyens actuels de prévention dans les entreprises ou de ceux qui pourraient être nécessaires à l'avenir.

Il sera donc de votre responsabilité de faire connaître les changements au formulaire RE-1 et de renseigner les utilisateurs sur les objectifs inhérents à la modification de celui-ci.

Concernant la distribution de la RE-1, le responsable du Magasin de chacune des directions régionales de la C.A.T. se chargera de répondre à vos demandes.

Ainsi, il est convenu qu'à compter de ce jour, vous, comme employeur, n'avez plus à remplir le formulaire "Avis d'accident" (183) du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, allégeant de ce fait, vos procédures administratives en rapport avec nos deux organismes.

Nous comptons sur votre habituelle collaboration.

Robert Sauvé, Président
Commission des accidents du travail

Guy Lapointe, sous-ministre adjoint
Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre

ANNEXE C

Du Pont Canada Inc.

Exposé touchant le domaine de la santé et de la sécurité au travail

1. Introduction

- 1.1 Nous ne saurions trop souligner la satisfaction que nous donne cette occasion de présenter cet exposé sur un sujet qui a toujours revêtu une importance vitale dans notre organisation: "LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL". Cette satisfaction est d'autant plus grande que cette occasion survient au moment où le gouvernement du Québec se prépare à introduire une loi importante sur ce sujet; nous croyons que cette loi peut avoir et, sans doute, aura une influence profonde et durable sur la santé et la sécurité des travailleurs, et, de ce fait, améliorera sensiblement les relations patronales-ouvrières dans cette province. Notre expérience en ces deux matières nous fait espérer que notre participation sera utile à la préparation de cette loi. Soyez assurés que Du Pont Canada Inc., sera un allié convaincu et sincère qui appuiera vos efforts en vue de réduire le nombre et la gravité des blessures et des maladies au travail.
- 1.2 Permettez-moi d'abord en guise d'introduction de vous dire quelques mots de notre compagnie: Du Pont Canada Inc., est une compagnie canadienne qui emploie environ

- 5900 hommes et femmes dont 4500 dans la fabrication. Nous fabriquons des explosifs, des fibres synthétiques, des plastiques, des produits de finition pour automobiles et des finis industriels, des pellicules d'emballage et industrielles et des produits chimiques divers. Il va sans dire que nos employés sont exposés à de nombreuses conditions qui mettent en danger leur santé et leur sécurité.
- 1.3 Dans cette province, nous avons une usine de pellicule cellulosique à Shawinigan, notre siège social à Montréal, et une usine de fibres synthétiques bientôt en production à Coteau-du-Lac, un Centre de Distribution à Pointe-Claire et des usines d'explosifs en vrac à la Baie James. Nous y employons environ 1100 personnes.
 - 1.4 Notre actionnaire principal est la compagnie E.I. Du Pont de Nemours & Co., une entreprise américaine très renommée pour l'intérêt et l'attention soutenus dont elle a fait preuve envers la protection de ses employés. Depuis de nombreuses années, cette compagnie a conservé le meilleur dossier en matière de sécurité de toutes les grandes entreprises américaines. Ses succès sont aussi retentissants dans tous les pays aux cultures les plus variées où elle est présente. À la fin de mai 1979, son usine de pellicule cellulosique en Argentine atteignait 28,8 millions d'heures-homme sans blessure.
 - 1.5 L'intérêt que Du Pont Canada porte à la santé et la sécurité de ses employés est devenu proverbial. Il faut remonter jusqu'à 1860, date à laquelle nous avons commencé à produire de la dynamite en Ontario. Notre ligne de conduite actuelle a été bien résumée en 1964 par notre président d'alors, M. Herbert H. Lank: "C'est une politique bien établie que nous devons produire au maximum de la capacité de nos installations existantes en autant que la sécurité des travailleurs et la qualité de nos produits sont maintenues au-delà de tout compromis." Cet engagement de la direction de la compagnie envers la sécurité de ses employés a été un facteur fondamental depuis toujours dans l'exécution de ses activités et l'instauration de tout nouveau programme.
 - 1.6 Traditionnellement l'intérêt de l'industrie en matière de santé et de sécurité au travail s'est porté sur les dangers les plus graves, c'est-à-dire ceux qui causent immédiatement une blessure ou une maladie, lors d'un accident. Cette catégorie de dangers constitue un problème tenace, toujours actuel, et cause la grande majorité des incapacités.
 - 1.7 Plus récemment toutefois, l'attention s'est tournée vers les risques chroniques, c'est-à-dire ceux qui se manifestent après un certain temps, comme l'exposition prolongée à de basses concentrations de substances toxiques. L'envergure du problème que présente cette catégorie de risques commence à peine à être connue, et il est indubitable que le gouvernement et l'industrie devront y consacrer des efforts considérables en temps et en ressources.
 - 1.8 À titre d'entreprise chimique, nous sommes bien conscients de nos responsabilités dans ce domaine. Nous fabriquons du tétraéthyl de plomb, un agent anti-détonnant ajouté à l'essence, et nos programmes de protection de la santé entourant cette activité ont donné des résultats satisfaisants depuis des années. Dans d'autres cas, nos programmes sont plus récents. Cependant, la protection de tous nos employés est primordiale, qu'il s'agisse de l'une ou l'autre de ces catégories de dangers et la ligne de conduite de notre entreprise exprimée plus haut s'applique dans tous les cas.
 - 1.9 Je me propose de vous exposer dans un moment nos résultats dans le domaine de la sécurité et je suis persuadé que vous reconnaîtrez avec nous que notre performance est remarquable et qu'elle l'a été de façon soutenue, quelle que soit la façon dont on regarde la chose. C'est pourquoi nous considérons si importante, vitale même, la loi que vous proposez, car il faut qu'elle nous permette de maintenir des programmes de sécurité qui ont fait leurs preuves.
 - 1.10 Nous croyons également que nos méthodes d'administration en matière de sécurité apportent plusieurs réponses aux préoccupations très pertinentes exprimées par M. Marois, le 1er juin 1977, lors de son allocution aux Hautes Études Commerciales, avant même l'introduction du livre blanc sur ce sujet. Aussi, parce que ces méthodes ont donné et continuent de donner des résultats aussi extraordinaires, nous les portons à l'attention du gouvernement du Québec et nous espérons qu'il les examinera sérieusement avant de proposer d'autres lignes de conduite qui n'ont pas fait leur preuve.

2. Notre performance dans le domaine de la sécurité

- 2.1 La fréquence de blessures avec perte de temps chez Du Pont Canada Inc., de 1968 à 1977, a été de 0,61 par millions d'heures-homme de travail. En 1977, ce chiffre a été de 0,19. En 1978, nous avons changé notre méthode de calcul que nous expliquerons plus tard. Voyez dans le tableau I notre performance comparée à celle de l'industrie nord-américaine. Ce tableau illustre, par exemple, qu'en 1975 notre performance a été 49 fois meilleure que celle de l'industrie nord-américaine, 15 fois meilleure que celle de l'industrie chimique et 59 fois meilleure que celle de la construction. En d'autres termes, nos trois accidents majeurs de cette année-là seraient devenus 146, 44 et 176 accidents respectivement, si nous avions eu la fréquence moyenne de ces groupes. Même si ces résultats sont impressionnants, nous ne sommes pas satisfaits parce que trois de nos employés ont été blessés et nous ressentons une sérieuse responsabilité à leur égard. Les données des tableaux suivants sont extraites de la publication "Accident Facts" préparée par le National Safety Council; la fréquence des blessures, établie selon le système ANSI z16.1, représente le nombre de blessures avec perte de temps par million d'heures-homme de travail, jusqu'en 1976. Depuis 1977, ces statistiques sont présentées selon le système OSHA et représentent le nombre de blessures causant des pertes de temps ou des restrictions aux activités normales du travail par 200 000 heures-homme de travail.

TABLEAU I

Blessures avec perte de temps

Industrie nord-américaine

Système OSHA	Système ANSI z16.1							
	1978	1977	1976	1975	1974	1973	1972	1971
Industrie globale	* N/D	2,48	10,87	13,10	10,20	10,55	10,17	9,37
Industrie Chimique	* N/D	1,06	3,94	3,99	4,26	4,25	4,12	4,76
Construction	* N/D	4,07	14,66	15,86	14,19	13,59	14,96	13,95
DU PONT CANADA INC.	0,038	0,038	0,45	0,27	0,74	0,66	1,13	0,93

* N/D — non-disponible.

- 2.2 Le Tableau II montre la performance moyenne au cours des sept dernières années d'un groupe de six industries canadiennes oeuvrant dans des activités similaires aux nôtres.

TABLEAU II

Groupe d'industries canadiennes

	Moy.	1976	1975	1974	1973	1972	1971	1970
Groupe	5,67	8,78	5,34	7,36	4,51	4,31	5,50	3,54
DU PONT CANADA INC.	0,64	0,45	0,27	0,74	0,66	1,13	0,93	0,33

La position de notre compagnie dans ce groupe demeure pratiquement toujours la meilleure et en même temps, la plus stable, reflétant ainsi notre effort soutenu dans ce domaine.

- 2.3 Toujours au même chapitre, le Tableau III illustre la performance moyenne des treize industries chimiques les plus importantes aux Etats-Unis. Nous pouvons observer la performance extraordinaire et continue de la Compagnie E.I. Du Pont de Nemours & Co.

TABLEAU III

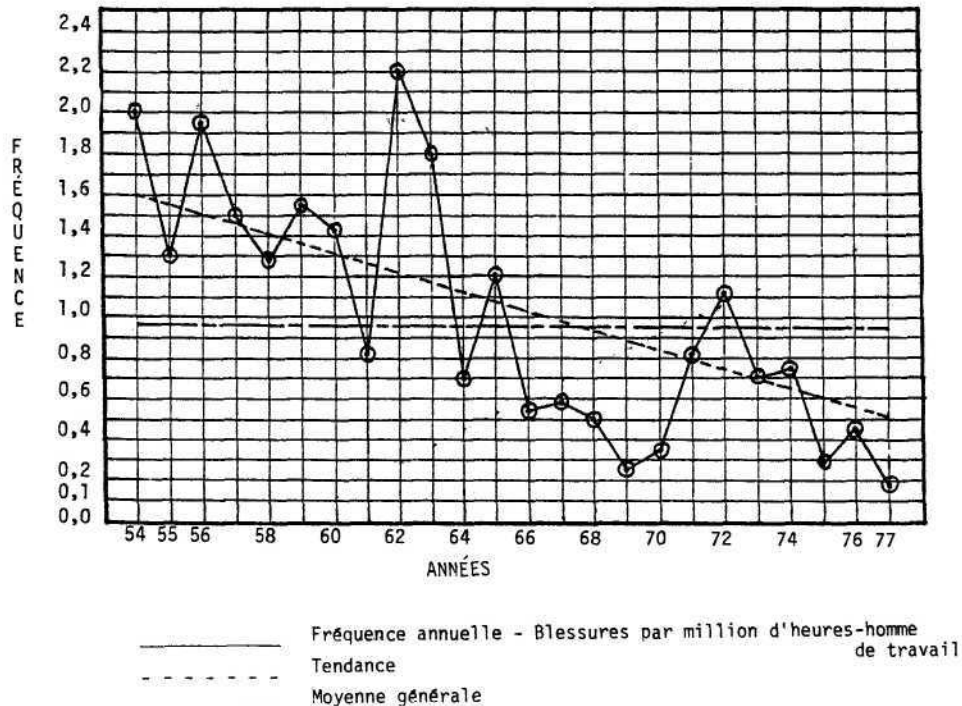
Importantes industries chimiques américaines

	Moy.	1976	1975	1974	1973	1972	1971	1970
Groupe	2,28	1,49	1,25	2,11	3,16	3,11	2,56	2,33
E.I. Du Pont	0,26	0,26	0,24	0,21	0,29	0,16	0,29	0,37

- 2.4 Ces statistiques illustrent bien que les méthodes de gestion dans le domaine de la sécurité utilisées par notre compagnie donnent des résultats nettement supérieurs à la moyenne de l'industrie en général et de plus ces résultats peuvent, je crois, être considérés comme satisfaisants pour la plupart, même si un objectif d'aucune blessure doit demeurer notre ambition constante.
- 2.5 J'ai mentionné plus haut que nous pouvions démontrer la continuité de nos résultats. À cet effet, le Tableau IV illustre notre performance dans le domaine de la sécurité depuis la réorganisation de la compagnie en 1954. Non seulement y observe-t-on la qualité des résultats, mais de plus le taux décroissant des blessures démontre les progrès constants de nos méthodes d'exploitation industrielle sans maladie ni blessure.

TABLEAU IV

Performance de DU PONT CANADA INC. dans le domaine de la sécurité



- 2.6 Toutes ces données, aussi bonnes qu'elles puissent paraître, ne font pas état de résultats particulièrement dignes de mention atteints par certaines de nos unités. Par exemple, en 1975 et 1976, nous n'avons eu à déplorer aucune blessure avec perte de temps chez nos employés de la province de Québec. Notre usine de résines de polyoléfinés située à Sarnia n'a connu aucune blessure pendant 20 ans d'exploitation. Notre usine de nylon à Kingston a atteint 11,8 millions d'heures-homme de travail sans blessure: selon nos informations, il s'agirait là d'un record au Canada. À notre usine de Shawinigan, nous avons maintenu notre fabrication de 1967 à 1972 sans blessure, soit plus de 7 millions d'heures-homme et à l'heure actuelle nous n'avons eu aucune blessure depuis plus de deux ans.
- 2.7 Cette capacité d'administrer nos programmes de sécurité ne s'est pas limitée à la fabrication; nous utilisons la même approche avec les équipes de construction qui travaillent sur nos chantiers. Nous choisissons les entrepreneurs en tenant compte de leur attitude et de leurs réalisations en matière de sécurité; de plus, nous exigeons qu'ils se conforment à nos normes de base. Il va de soi que nous ne pouvons avoir sur les employés des entrepreneurs et des sous-traitants la même influence que nous avons sur nos propres employés et pourtant les résultats en période de construction dans nos usines sont impressionnants. De 1962 à 1976, des employés de la construction ont travaillé plus d'un million d'heures-homme à une fréquence de blessures de 4,78 par million d'heures tandis que l'industrie nord-américaine de la construction avait une fréquence de 14.

Plus récemment aux Usines Coteau, nous avons chargé une entreprise d'expert-conseil d'assurer l'exécution des travaux; cette entreprise engageait elle-même les entrepreneurs qui à leur tour pouvaient s'adjoindre des sous-traitants. Au cours de cette période, le taux de blessures a été de 12,45. Après le 1er novembre 1976, en raison de circonstances particulières, nous avons pris en main l'achèvement des travaux en employant directement les entrepreneurs qui, dans plusieurs cas, étaient les mêmes qu'auparavant; nous avons toutefois expliqué notre philosophie en matière de sécurité et notre intransigeance en ce qui concerne la sécurité. Les résultats furent probants; ces équipes ont atteint jusqu'à 72,500 heures-homme de travail sans blessure.

- 2.8 Comment obtenons-nous ces résultats? Par une philosophie très précise et une méthode de gestion bien définie qui ne laisse aucune place au compromis.

3. Méthode de gestion de Du Pont dans le domaine de la sécurité

- 3.1 Ces résultats sont donc le fruit d'un effort constant et déterminé de la part de toute l'organisation pour assurer une exploitation sûre. Nous avons déjà mentionné que la politique de notre compagnie est de maintenir la sécurité sans compromis. Nous avons, à plusieurs reprises, interrompu le travail en attendant la solution d'un problème de sécurité. Il est certain que lorsque nous concluons à l'existence de risques, nous n'hésitons pas à arrêter la production. Notre politique en matière de santé précise davantage cette position; à titre d'exemple mentionnons les efforts soutenus que nous faisons pour dépister les cancérigènes.
- 3.2 Nous avons donc la ferme conviction que l'intérêt et la responsabilité de la sécurité commencent au sommet d'une organisation. Le président et ses adjoints immédiats doivent démontrer hors de tout doute leur engagement profond en ce qui concerne la santé et la sécurité de tous les employés. La haute direction de l'entreprise doit attacher à la sécurité la même importance qu'à tous les autres aspects de ses responsabilités. Cette direction doit prévoir quatre étapes essentielles pour mettre à exécution la politique de la compagnie en matière de sécurité:
- a. ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS
 - b. ATTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS
 - c. APPUI DONNÉ AUX RESPONSABLES
 - d. EXIGENCE DE RESULTATS POSITIFS

a. Etablissements d'objectifs

- 3.3 En cette matière, nous n'avons qu'un objectif: OPÉRER SANS BLESSURE. Aussi difficile que cet objectif puisse paraître, nous le considérons comme réaliste et le seul vraiment acceptable pour notre compagnie. Il va sans dire que tout programme particulier dans le domaine de la sécurité doit viser à atteindre cet objectif. C'est d'ailleurs cet objectif qui assure notre succès car il nous oblige à chercher sans relâche de meilleures méthodes et à maintenir au premier rang de nos préoccupations la santé et la sécurité de nos employés.

b. Attribution des responsabilités

- 3.4 Chez Du Pont, les membres de la supervision à tous les niveaux et dans toutes les sphères d'activités sont responsables des opérations de la compagnie. Chacun est, de ce fait, complètement et entièrement responsable de la sécurité de tous les employés sous sa direction et celle-ci doit avoir la même importance que la productivité, la qualité et le contrôle des coûts. Chacun doit aussi comprendre que son succès dépend de l'engagement et de la participation active de tous les employés. Par ailleurs, ceux-ci doivent comprendre qu'il y va de leur bien-être et de celui de leurs compagnons.

c. Appui donné aux responsables

- 3.5 La direction de la compagnie doit prendre le temps d'appuyer et d'encourager les employés dans leurs programmes et leurs activités en matière de sécurité et doit aussi prévoir l'engagement de ressources financières et humaines dans cet effort commun. Nous ne pouvons énumérer toutes les formes que peut prendre cette participation mais permettez-moi d'en donner un exemple actuel dans cette province où nous préparons la mise en service d'une usine de fibres synthétiques à Coteau-du-Lac. Nous considérons que la sécurité dans l'exploitation d'un complexe industriel commence à la conception même de ce complexe et lors de sa construction. Nous avons dépensé pour ce projet beaucoup de temps et de ressources humaines et financières à élaborer les normes de

sécurité concernant les installations, l'équipement et les procédés. La permission d'entreprendre les travaux n'a été accordée que lorsque nous avons été certains que ces installations respecteraient nos normes rigoureuses en matière de sécurité et de protection de la santé. De plus, avant que cette usine ne soit mise en service, des formalités pour la vérification de l'équipement ont été mises au point et cette vérification sera assurée par des spécialistes et tout le personnel qui sera assigné à ces opérations. Le démarrage sera autorisé lorsque nous aurons l'assurance de pouvoir fonctionner en toute sécurité.

- 3.6 Nous pourrions mentionner les efforts soutenus qui sont faits à Shawinigan pour améliorer constamment notre exploitation et assurer que la technologie la plus récente en matière de sécurité et de protection du milieu de travail est adoptée sans délai. La direction de la compagnie n'hésite pas à donner son appui tout entier à ces efforts.
- 3.7 Nous croyons également que l'appui de l'entreprise doit s'étendre à tous les employés et c'est pourquoi nous avons instauré un plan de récompense pour souligner de longues périodes de travail sans blessure. Ce programme comporte trois prix, celui des Vice-Présidents, celui du Président et celui du Conseil d'Administration selon la période de temps écoulée depuis la dernière blessure avec perte de temps. De cette façon, la compagnie a distribué de 1965 à 1978 des prix pour une valeur de plus de \$400 000. Les employés de l'Usine de Shawinigan ont gagné à eux seuls près de \$40 000. Le 28 mai 1977, le personnel des Usines Coteau assigné à la fabrication se voyait attribué son premier prix de sécurité et le 1er juin dernier ce groupe avait travaillé 1612 jours ou 325 797 heures sans blessure, tout en étant fréquemment exposé aux conditions particulières à une usine de construction.

d. Exigence de résultats positifs

- 3.8 Chacun des superviseurs de la compagnie doit, dans le cadre de la politique adoptée et en vue d'atteindre l'objectif commun, définir les programmes de sécurité prioritaires qui sont les plus efficaces pour son organisation. Dans la définition de ces programmes, chacun des superviseurs sait qu'il sera tenu responsable des résultats et qu'en conséquence il doit y consacrer autant d'attention qu'aux autres responsabilités de sa fonction. En dernier ressort, ses résultats sur le plan sécurité constituent un élément important de son évaluation de rendement. Aussi ces résultats peuvent-ils affecter directement son revenu et la suite de sa carrière.
- 3.9 Nous voyons donc que l'intention de l'entreprise ne laisse aucun doute et que la haute direction, non seulement exige des résultats mais qu'elle n'hésite pas à appuyer les superviseurs à tous les niveaux et à encourager tout le personnel à établir et soutenir des programmes de santé et de sécurité vigoureux. Il convient donc ici d'élaborer un peu sur ces programmes de santé et de sécurité qui permettront au personnel de jouer son rôle en tant que responsable de la sécurité.

4. Programmes touchant la santé et la sécurité

- 4.1 Tout programme touchant la santé et la sécurité doit, pour connaître le succès, être établi par le superviseur avec le concours et l'appui de tous ses employés. Des programmes spécifiques sont conçus pour convenir davantage au milieu social de chaque localité. Cette manière de concevoir les programmes de santé et de sécurité permet une certaine diversité à travers la compagnie tout en assurant le maintien d'éléments de base communs à tous. Ces programmes ne sont jamais imposés ni par la haute direction ni par des spécialistes en matière de santé et de sécurité. Le superviseur et ses employés savent que la haute direction les appuiera sans réserve dans leurs efforts et exigera des résultats satisfaisants; ils savent aussi qu'ils peuvent compter sur la disponibilité et la collaboration des spécialistes.
- 4.2 Pour administrer efficacement son programme de sécurité, le superviseur doit avoir recours à toutes les ressources à sa disposition. Il doit mettre en place une organisation efficace, créer les comités appropriés à son choix et faire participer tous les employés à tous les niveaux dans toutes les activités touchant la sécurité. Dans une usine typique, plusieurs comités de sécurité apportent à la supervision et à la direction une contribution continue à l'orientation des programmes de santé et de sécurité au travail: ces comités s'occupent d'activités spécifiques, comme la publicité et la promotion de la sécurité, les règles et procédures, les risques du procédé, la santé au travail, et le plan de contrôle d'urgence. Un comité central dirigé par le directeur de l'usine définit le rôle de chacun de ces comités, leur assigne des tâches spécifiques, établit des échéanciers et étudie les recommandations en vue de maintenir un programme vivant en matière de sécurité.

- 4.3 Le programme de sécurité a deux objectifs principaux:
- a. assurer un milieu de travail sain et sûr
 - b. créer un climat où tous les employés seront encouragés à travailler selon des méthodes sûres pour eux-mêmes et pour leurs compagnons.

a. Assurer un milieu de travail sans danger

- 4.4 À cet effet, le superviseur sait déjà que, lors de la construction des installations, la sécurité des lieux a fait l'objet d'une préoccupation particulière; les normes du service du génie, qui ont été développées au niveau de l'entreprise, ont été suivies et vérifiées. Il sait également qu'il a la responsabilité d'établir des programmes:
- i) pour maintenir à un haut niveau la propreté des lieux
 - ii) pour assurer l'entretien de l'équipement ainsi que l'installation, l'utilisation et le maintien des dispositifs de protection
 - iii) pour éliminer promptement les risques inhérents au bruit et au procédé ou prendre les moyens temporaires pour en minimiser les effets.
 - iv) pour assurer que les modifications requises pour la protection du milieu de travail sont exécutées avec diligence dès que l'expérience et l'analyse suggèrent de tels changements.

b. Motiver tous les employés

- 4.5 Le superviseur reconnaît que le défi le plus important et le plus considérable pour bien remplir toutes ses responsabilités dans le domaine de la sécurité réside dans la motivation de tous ses employés à travailler d'une façon sûre pour eux-mêmes et pour leurs compagnons de travail. Par une formation approfondie et par une participation constante, chaque employé doit acquérir la conviction qu'il doit absolument vivre selon les meilleurs principes de la sécurité, à la fois au travail et en dehors du travail. Les efforts en vue de développer chez chaque employé une saine préoccupation à l'égard de la sécurité doivent commencer dès le premier jour d'emploi et même dès le moment de l'entrevue. Un processus continu de formation donnera à l'employé les connaissances et la confiance nécessaires pour travailler de façon sûre. La motivation sera de plus renforcée par l'établissement et la communication de règles et formalités qui définissent les normes minimales que l'employé doit observer pour que sa performance soit jugée acceptable. De plus, le superviseur tiendra compte qu'il ne suffit pas de développer de saines habitudes de travail, mais qu'il faut les maintenir et les améliorer en assurant la participation des employés aux activités de promotion de la sécurité et aux assemblées de sécurité et en organisant des rencontres personnelles à intervalles réguliers. De telles rencontres incluent les évaluations de rendement où la sécurité a son rôle à jouer dans l'établissement d'une telle évaluation. Le superviseur doit faire en sorte que chacun de ses employés se sente engagé à fond dans tous les programmes et y participe activement.
- 4.6 Une autre responsabilité du superviseur consiste à évaluer continuellement ses programmes en matière de santé et de sécurité et à examiner à fond les résultats.
- 4.7 Il sait que la compagnie adhère régulièrement à une méthode précise de classification des incidents et de mesure quantitative des blessures qui lui permettra d'effectuer une évaluation sérieuse des résultats de son programme. Tous les incidents, toutes les blessures actuelles ou éventuelles font l'objet d'une recherche immédiate et approfondie par des comités composés d'employés à tous les niveaux de l'organisation, ce qui assure la contribution des meilleures ressources possibles, pour déterminer et effectuer dans les plus brefs délais les changements à faire pour prévenir toute répétition de tels incident et blessure.
- 4.8 En plus de la mesure des résultats et de l'investigation des incidents et blessures, l'évaluation de la performance dans le domaine de la sécurité est assurée par des vérifications régulières au niveau d'un secteur particulier d'une unité et au niveau de toute l'unité. Ces vérifications sont faites par des équipes d'employés à tous les niveaux. Leur fonction consiste non seulement dans l'inspection des lieux mais aussi dans l'examen de l'organisation en matière de sécurité et dans l'évaluation du climat et des habitudes de travail des employés. Ces équipes peuvent être appelées à faire ces évaluations non seulement dans leur propre section de travail mais aussi dans d'autres sections d'une unité. À ces vérifications qu'on peut qualifier d'internes s'ajoutent des vérifications d'une plus grande envergure exécutées à des intervalles réguliers par des équipes de spécialistes de la compagnie. Voici un aperçu des facteurs qui sont étudiés de façon approfondie lors de ces vérifications et qui sont discutés avec les superviseurs de l'unité (à noter que cet aperçu donne une idée assez précise de l'envergure des programmes de sécurité chez Du Pont):

1. L'acceptation par la direction de ses responsabilités.
2. La participation de la direction aux programmes de sécurité.
3. L'organisation de la sécurité.
4. L'acceptation par tous les membres de la supervision de leurs responsabilités.
5. L'évaluation des programmes de sécurité.
6. La vérification des règles et formalités de la sécurité.
7. Les initiatives en matière de promotion et de publicité.
8. Les habitudes des employés, leur acceptation des règles et procédures, leur attitude et la conscience de leurs responsabilités.
9. Le système de protection contre l'incendie, l'équipement et les équipes de pompiers.
10. La manutention des matériaux dangereux.
11. La classification des risques découlant de l'électricité.
12. L'évaluation du bruit et d'autres conditions du milieu de travail.
13. La nature et les causes des blessures.
14. La fréquence et la gravité des blessures.
15. La sécurité en dehors du travail et ses résultats.

- Cet outil permet au superviseur de faire une évaluation plus juste de son milieu en matière de sécurité et ainsi de modifier ses programmes et d'en améliorer l'efficacité.
- 4.9 Des programmes de sécurité d'une telle envergure exigent sans l'ombre d'un doute la participation de tous les employés. Chez Du Pont, nous considérons que ces programmes sont essentiels et nous avons amplement souligné qu'ils ne peuvent être efficaces sans une acceptation claire et nette de leurs responsabilités par le président de la compagnie, par la haute direction et par tous les niveaux de l'organisation. Un tel effort nécessite l'harmonie et la solidarité de tous les employés afin que chacun soit effectivement le gardien de son frère. En résumé, un programme de sécurité doit être élaboré avec la participation de tous, doit recevoir l'appui de tous, et doit avoir comme premier objectif la sécurité et la santé de tous.
- 4.10 Nous avons tâché jusqu'ici de vous exposer notre philosophie, nos résultats et nos méthodes d'administration en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Nous espérons vous avoir convaincus de notre efficacité dans ce domaine.
- Devant l'intention du gouvernement de légiférer sur le sujet, nous avons voulu nous livrer à une réflexion approfondie sur les moyens qui pourraient aider le gouvernement à élaborer une loi qui, inspirée par nos réalisations, serait avantageuse pour tous les citoyens de notre province.

5. Le rôle du gouvernement

- 5.1 Nous croyons que le gouvernement a un rôle précis à jouer dans l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail dans cette province. Nous sommes certainement très heureux de l'intérêt que vous manifestez à cet égard car il est évident qu'il y a beaucoup à faire.
- 5.2 En ce moment, toutefois, nous sommes un peu inquiets des mesures que le gouvernement pourrait prendre. D'autres gouvernements ont déjà légiféré dans ce domaine sans obtenir les résultats attendus. Selon nous, leur loi se heurtait à des difficultés insurmontables et pendant ce temps la santé et la sécurité des travailleurs continuent d'être négligés. Une loi pourrait obliger tous et chacun, comme les malades, à adopter un traitement tout fait même dans les cas où un diagnostic prévoit un traitement spécialisé. Notre gouvernement a bien exprimé qu'il ne voulait pas s'aventurer en territoires inconnus.
- 5.3 Notre expérience et nos méthodes en matière de sécurité nous font proposer au gouvernement d'adopter envers l'industrie une attitude analogue à celle de la haute direction de notre compagnie envers notre supervision à tous les niveaux. D'abord le gouvernement, tout comme la haute direction, doit démontrer son intérêt profond envers la santé et la sécurité des travailleurs et y attacher une importance égale aux responsabilités les plus importantes qui lui incombent. Nous ne doutons pas que cet engagement soit déjà pris. Il doit ensuite exposer aux employeurs les quatre étapes essentielles déjà mentionnées pour mettre en pratique sa politique à cet égard:
- A. ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS
 - B. ATTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS
 - C. APPUI DONNE AUX RESPONSABLES
 - D. EXIGENCE DE RÉSULTATS POSITIFS
- Nous croyons qu'une telle approche pourrait apporter des améliorations importantes à la santé et à la sécurité des travailleurs dans cette province.

a. Établissement d'objectifs

- 5.4 Il est évident que la condition principale pour fixer le niveau de résultats que les employeurs doivent atteindre est de disposer d'une méthode précise de mesures d'informations sur les résultats actuels qui pourraient être comparés aux situations analogues ailleurs. Il y a évidemment les statistiques de la commission des Accidents du Travail qui révèlent une situation déplorable, mais qui ne permettent pas une comparaison valable avec d'autres en raison des différences dans les normes administratives.
- 5.5 Les chiffres que nous avons utilisés dans cette présentation proviennent du National Safety Council. Il y a toujours intérêt à comparer nos résultats avec ceux des autres et, depuis plusieurs années, nous calculons nos résultats de cette façon pour les transmettre régulièrement à cet organisme. Nous pouvons ainsi nous comparer à d'autres entreprises canadiennes et à un grand nombre d'entreprises américaines comme en font foi les statistiques présentées. Jusqu'en 1977, le National Safety Council utilisait la méthode de calcul AINSI, qui a alors été abandonnée pour passer au système établi en vertu de l'"Occupational Safety and Health Act" des États-Unis (OSHA). Nous avons immédiatement adopté ce même système.
- 5.6 L'adoption rapide de ce système semble justifiée et la chose doit être faite afin d'établir les objectifs attendus de l'industrie; de cette façon, nous aurons une mesure précise des résultats en matière de sécurité, résultats que le gouvernement pourrait comparer à ceux d'industries similaires.
- 5.7 Le gouvernement devra manifester une certaine prudence dans l'établissement d'objectifs afin que ceux-ci soient aussi réalistes que possible et qu'une évaluation sérieuse des délais pour les atteindre soit assurée. Des programmes de sécurité réfléchis et bien équilibrés ne s'établissent pas du jour au lendemain, mais le gouvernement peut exiger une diligence raisonnable pour leur conception et leur implantation. Sans cette prudence, des objectifs irréalistes pourraient entraîner le marasme tant pour l'économie que pour les relations patronales-ouvrières et, en conséquence, pour la santé et la sécurité des travailleurs.

b. Attribution des responsabilités

- 5.8 Cette étape constitue à notre point de vue un élément-clé dans notre méthode de gestion de la sécurité. Chaque superviseur à tous les niveaux de notre compagnie sait que la haute direction le tient individuellement responsable de la sécurité de ses employés. Il nous semble qu'une situation similaire devrait exister entre le gouvernement et les employeurs. Le gouvernement ne doit pas hésiter à indiquer aux employeurs qu'ils sont tenus responsables de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs. Les employeurs devraient en conséquence avoir la liberté dans le choix des méthodes pour atteindre des résultats toujours meilleurs.
- Nous avons démontré plus haut à quel point nous croyons essentielle la participation de tous les employés à la sécurité mais nous croyons fermement que tout partage des responsabilités entre l'employeur et des groupes d'employés, qui pourrait être établi par une législation, compromettrait gravement la possibilité d'améliorations sensibles si nécessaires pour la santé et la sécurité des travailleurs. Nous croyons donc que le gouvernement devra concentrer son attention sur les efforts faits et les résultats obtenus plus que sur les méthodes utilisées pour obtenir ces résultats.

c. Appui donné aux responsables

- 5.9 Les employeurs qui acceptent sans réserve leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité devraient pouvoir compter sur l'appui et l'encouragement du gouvernement. Comme vous l'avez reconnu, il y a actuellement plusieurs services gouvernementaux de santé et de sécurité, mais il est possible de mieux coordonner les efforts et d'améliorer leur efficacité. Leur intérêt principal ne devra pas se limiter à l'inspection physique des lieux mais bien plutôt s'orienter vers une consultation plus complète sur tous les aspects de la sécurité. Nous pensons en particulier à la formation de vrais médecins industriels, au développement de conseillers qui pourraient aider l'entreprise à élaborer des programmes de sécurité faisant une large part à la motivation des employés. À cette fin, des études de cas dans lesquels les employeurs ont développé des programmes efficaces et obtenu d'excellents résultats pourraient fournir cet appui.

d. Exigence de résultats positifs

- 5.10 Le gouvernement devrait ensuite exiger sans hésitation des résultats satisfaisants des employeurs.

- 5.11 Nous considérons que, si les objectifs établis sont réalistes et que les délais accordés pour les atteindre sont raisonnables, le gouvernement ne devrait pas hésiter à intervenir auprès des employeurs qui n'obtiendraient pas les résultats attendus. Ces employeurs pourraient s'attendre à ce que leur administration de la santé et de la sécurité soit examinée avec soin et à devoir supporter le coût de tels services supplémentaires.
- 5.12 D'autre part, le gouvernement pourrait encourager les employeurs intéressés et efficaces en matière de santé et de sécurité, en n'hésitant pas à souligner publiquement leur performance. Certes, ces employeurs-modèles devraient pouvoir s'attendre à ne pas payer pour les employeurs inconscients de leurs responsabilités.
- 5.13 À cet égard, il pourrait y avoir, par exemple, une relation plus étroite entre la contribution payée par l'employeur à la Commission des accidents du travail et son taux de réclamation. Citons ici quelques chiffres que nous connaissons bien en cette matière puisque ce sont les nôtres:

TABLEAU V

Statistiques de Du Pont Canada Inc.

Re: Commission des accidents du travail du Québec

Année	Contributions de la Compagnie	Réclamations
1974	\$ 61 318	\$18 459
1975	\$ 72 855	\$11 786
1976	\$121 798	\$17 082
1977	\$ 98 721	\$11 027
1978	\$ 95 734	\$ 8 537

- Il paraît donc évident qu'une partie de nos contributions a servi à récompenser les employeurs insouciants, et nous croyons que si les contributions de ces employeurs étaient plus proportionnelles à leurs réclamations, leurs efforts en matière de sécurité deviendraient plus intenses.
- 5.14 Il est essentiel que les pénalités imposées soient basées sur les résultats des efforts en matière de sécurité par rapport aux objectifs proposés. Il serait imprudent de la part du gouvernement d'utiliser l'approche de "crime et punition" dans l'application de cette loi. Rappelons-nous qu'une amélioration sensible dans les conditions de santé et de sécurité au travail dans cette province exigera une coopération et une coordination très étroites entre le gouvernement et les employeurs en évitant un climat de confrontation et de conflit.
- 5.15 Nous proposons donc à votre attention ce rôle que nous concevons pour le gouvernement et, dans son approche auprès des employeurs, nous pourrions suggérer une formule comme la suivante:
- 5.16 "Nous vous considérons, comme employeurs, responsables de la santé et de la sécurité de vos employés. Nous ne sommes pas satisfaits de l'efficacité des programmes actuels de santé et de sécurité. Nous exigeons de l'amélioration. Nous vous informerons des objectifs établis pour vous et pour les autres employeurs dans votre champ d'activités et des échéances allouées. Quant aux moyens pour atteindre ces résultats, il vous revient de l'établir avec vos employés. Nous vous assurons de notre appui et de notre encouragement et nos services sont à votre disposition.
- 5.17 Nous vous considérons responsables des résultats. Si vous n'atteignez pas les objectifs établis dans les délais prévus, vous pouvez vous attendre à ce que nous examinions de plus près vos méthodes pour vous acquitter de façon acceptable de vos responsabilités en matière de santé et de sécurité. Comme cette initiative de notre part entraînera des frais supplémentaires, vous pouvez vous attendre à payer votre part. Par contre, si vos résultats sont satisfaisants ou dépassent les normes établies, nous vous assurons que nous ferons état publiquement de vos succès comme témoignage d'appréciation pour vos efforts".

6. Conclusion

- 6.1 Nous croyons que la méthode proposée dans cet exposé pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs pourrait produire une loi qui serait efficace et ouvrirait la voie

- vers le succès dans ce domaine, tout en contribuant, pour une large part, à une amélioration sensible des relations patronales-ouvrières dans cette province.
- 6.2 Nous espérons que notre philosophie, nos résultats, nos méthodes de gestion et nos recommandations vous sont apparus valables et nous sommes désireux de mettre à la disposition du gouvernement tout notre savoir-faire car la santé et la sécurité de tous nos travailleurs et de tous les travailleurs du Québec nous tiennent particulièrement à coeur.

A N N E X E D

**Mémoire présenté à la commission permanente du Travail et de la Main d'Oeuvre
sur le projet de loi concernant la santé et la sécurité du travail
par Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec
Montréal Août 1979**

I- INTRODUCTION

L'Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec, mieux connue sous le vocable A.P.A.I., présente ce mémoire en réponse à l'invitation publique lancée dans la Gazette officielle du Québec du 4 juillet 1979.

Le 10 juillet 1931, peu de temps après la ratification de la loi des accidents du travail, l'A.P.A.I. était incorporée en vertu de l'article 106 (plus tard remplacé par l'article 110 de la dite loi). À ce moment, l'Association représentait quelque 9000 établissements en regard des 97 000 actuellement inscrits au tableau des membres en 1979. Ces 97 000 établissements embauchent environ 1 800 000 travailleurs oeuvrant dans les établissements industriels et commerciaux à l'exclusion du secteur minier, du domaine de la construction, celui des pâtes et papiers et de l'exploitation forestière, et finalement du milieu hospitalier.

L'A.P.A.I. offre et dispense des services d'information, de formation et de dépistage des polluants par le truchement de conseillers spécialisés par secteurs et par régions de même que par de nombreuses publications. Le livre blanc sur la santé et la sécurité du travail traite d'ailleurs des principaux services offerts par l'Association.

En somme, nous avons acquis quarante-huit années de performance dans le domaine de la prévention des accidents industriels et les expertises offertes par nos conseillers s'appuient sur plus de 200 ans d'expérience.

De plus, les secteurs privé et para-public reconnaissent la compétence de l'A.P.A.I., en qualité d'école de formation, en y recrutant un grand nombre de responsables de la prévention.

II- GENERALITES

Les membres de l'Association se réjouissent du seul fait que le gouvernement entend favoriser les travailleurs et les employeurs d'une politique globale de santé et de sécurité du travail. Déjà en 1966, et régulièrement depuis ce temps, l'Association recommandait au gouvernement l'établissement d'une telle politique.

Le gouvernement amorce une action efficace en démontrant son engagement écrit et son intérêt profond envers la santé et la sécurité tout comme doit le faire la haute direction de l'entreprise.

Nous sommes en accord avec le credo "Mieux vaut prévenir" qui sous-entend de mettre l'accent sur la prévention plutôt que sur la réparation des accidents du travail. Nous reconnaissons également la valeur des autres grandes orientations telles que:

- le droit individuel de cesser un travail dangereux;
- l'unification et la coordination des efforts de l'inspection;
- la réforme axée sur l'information, la formation, la recherche et le tout coordonné par un seul organisme;
- la participation active et volontaire des gens du milieu, c'est-à-dire, les travailleurs et les employeurs à tous les niveaux d'intervention.

Toutefois, la section du projet de loi traitant des associations pour la prévention mérite, à notre avis, une attention particulière et appelle des révisions immédiates pour le plus grand bien de l'efficacité de la réforme.

III- LES ASSOCIATIONS DE PREVENTION

Nous concevons difficilement qu'en matière de prévention d'accidents et de maladies professionnelles, l'information et la formation contiennent une saveur syndicale ou patronale. À titre d'exemples, l'information sur les dangers du feu, la pollution par le bruit, les concentrations

permissibles de monoxyde de carbone, de même que la formation sur la conduite préventive d'un chariot à fourche ou sur les méthodes de levage, sont tous des sujets sans philosophie.

L'inquiétude que nous entretenons présentement face au projet de loi est l'établissement d'un système parallèle d'information et de formation en permettant de subventionner trois sortes d'associations, soit les associations sectorielles paritaires, les associations syndicales et les associations patronales.

En accord avec notre acceptation du principe de la participation active et volontaire des gens du milieu, l'A.P.A.I. préconise la formation d'une association paritaire pour la prévention des accidents et maladies professionnelles dans le secteur manufacturier (A.P.P.A.S.M.). Fait à noter, la formule préconisée permet une participation active des travailleurs non syndiqués.

À ce sujet, l'A.P.A.I. a déjà entrepris des pourparlers avec la partie syndicale en soumettant une ébauche de projet d'entente axé sur la transformation des comités sectoriels et régionaux existants afin de les rendre paritaires.

À titre d'information supplémentaire, nous incluons en annexe une copie de l'ébauche de ce projet d'entente.

IV- RECONNAISSANCE

L'Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec demande une reconnaissance officielle dans la loi au même titre que l'actuelle Commission des Accidents du Travail et que l'Association des Entrepreneurs en Construction du Québec.

Comme nous vous le mentionnons dans notre introduction, l'A.P.A.I. existe depuis les débuts de la Commission des Accidents du Travail (près de 50 ans) et se transforme avec cette dernière.

Avec ses 61 employés dont certains comptent plus de 25 années de service, l'A.P.A.I. est la seule association du genre au Québec à offrir des services d'information, de formation et de dépistage dans le domaine de la prévention des accidents et maladies professionnelles. En plus d'échanger avec les autres provinces canadiennes, l'A.P.A.I. rayonne dans toutes les parties du monde par le biais de ses publications. En effet, l'Association expédie sur demande de la documentation à 182 correspondants ou organismes répartis dans pas moins de 38 pays différents à travers le monde.

V- RECOMMANDATIONS

L'Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec recommande le remplacement des articles 79 et 80 du projet de loi par ce qui suit:

"La commission accorde à l'Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec une subvention annuelle selon un programme et budget approuvé par la Commission.

Lorsque l'A.P.A.I. sera devenue une association paritaire, la Commission continuera à accorder une subvention à cette nouvelle association.

Cette nouvelle association accordera une subvention égale de support au collectif intersyndical et à l'association patronale ayant procédé à sa formation.

Le financement des subventions pour la prévention sera partagée également entre les employeurs, par le biais de leur cotisation, et les travailleurs selon un mode à déterminer."

En invitant les travailleurs à une participation financière (plutôt symbolique), nous pensons susciter une implication profonde de leur part.

Quant à la reconnaissance de l'A.P.A.I., nous voulons maintenir dans un premier temps un service complet et compétent d'information, de formation et de dépistage pour le bénéfice des comités paritaires d'entreprises.

Simultanément, les pourparlers se poursuivent pour la formation d'une association paritaire dans le secteur manufacturier.

Finalement, nos recommandations permettent d'éviter cette dilution non souhaitable des services de prévention parmi les associations patronales, les associations syndicales ou les associations paritaires sectorielles.

L'Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec demande donc une reconnaissance et invite toutes les parties à s'impliquer et à participer à la cause de la prévention des accidents et maladies professionnelles.

L'A.P.A.I. est prête à relever le défi.

(ANNEXE)**(EBAUCHE)**

Projet d'entente entre:

L'Association de Prévention des Accidents Industriels — Québec
 et
 la Confédération des Syndicats Nationaux
 la Centrale des Syndicats Démocratiques
 la Fédération des Travailleurs du Québec

Pour l'établissement d'une association paritaire pour la prévention des accidents et maladies professionnelles dans le secteur manufacturier.

Considérant qu'une nouvelle politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs est mise de l'avant par le gouvernement dans son livre blanc lequel sera suivi d'un projet de loi;

Considérant que le nouveau régime est fondé sur la participation active des travailleurs et des employeurs pour éliminer les causes d'accidents et de maladies;

Considérant que le gouvernement favorise l'émergence d'associations paritaires et entend les privilégier au moyen d'incitations financières et techniques;

Considérant que l'Association de Prévention des Accidents Industriels croit au concept d'une participation paritaire des travailleurs et des employeurs pour prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles;

Considérant que les syndicats représentant les travailleurs du secteur manufacturier croient également au concept de la participation paritaire des travailleurs et des employeurs pour prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles.

En conséquence, les parties aux présentes conviennent de former une association paritaire pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur manufacturier. Ladite association sera connue sous le nom de

"Association Paritaire pour la Prévention des
 Accidents et des Maladies Professionnelles au
 Travail dans le Secteur Manufacturier"
 ci-après désignée sous le vocable A.P.P.A.S.M.

Définition de l'Association

L'Association se définit comme un organisme de services à but non lucratif auprès des employeurs et travailleurs des entreprises du secteur manufacturier comprises dans la classification suivante de la Commission des Accidents du Travail intitulée "Manufacturiers":

- Aliments et boissons
- Caoutchouc
- Cuir
- Textile
- Produits du bois
- Métaux primaires
- Produits métalliques
- Machinerie
- Matériel de transport
- Produits minéraux non métalliques
- Industrie chimique
- Divers

But et moyens

Le but ultime poursuivi par l'Association est la prévention des accidents et des maladies professionnelles au travail par des moyens d'information, de formation et de consultation.

Pouvoirs

L'Association prépare et suggère des codes de pratique sécuritaires sans pouvoir de réglementation, sauf pour sa propre régie interne, ou d'application des lois et règlements.

L'Association agit selon les pouvoirs généraux établis par la partie III de la loi des compagnies de la province de Québec et la loi créant la commission de la Santé et de la Sécurité au Travail ou la loi de la Commission des accidents du travail et leurs amendements.

Structures

Conseil d'administration. L'Association est administrée par un conseil de 44 personnes nommées parmi les représentants de chacun des comités sectoriels et régionaux. Les représentants ainsi nommés (2 par comité) représentent obligatoirement en nombre égal les travailleurs et les employeurs.

Comité exécutif. Les membres du conseil d'administration s'élisent parmi eux un comité exécutif composé de 10 administrateurs dont 5 représentent les travailleurs et 5 les employeurs. Deux co-présidents président en alternance les réunions du conseil et du comité exécutif.

Comités paritaires sectoriels. Les comités paritaires sectoriels sont formés à partir de représentants des travailleurs et employeurs provenant des comités paritaires de santé et de sécurité des entreprises d'un même secteur. Les comités sectoriels servent de point de rencontre des comités d'entreprises pour discuter de leurs problèmes communs, d'élaborer des programmes de formation, d'information, de recherche et de s'élire des représentants au conseil d'administration. Un minimum de 4 réunions par année est obligatoire pour chacun des secteurs énumérés précédemment et selon la classification de la CAT.

Comités paritaires régionaux. Les comités paritaires régionaux sont formés des travailleurs et des employeurs ou leurs représentants d'une région donnée. Les comités régionaux servent de point de rencontre pour discuter des problèmes de la région, d'élaborer des programmes de formation, d'information, de recherche et de s'élire des représentants au conseil d'administration. Un minimum de 4 réunions par année est obligatoire pour chacune des régions suivantes:

Abitibi — Beauce — Bois-Francs

Granby — Lac-St-Jean — Mauricie — Montréal

Outaouais — Cantons de l'Est — Québec — Bas St-Laurent

Associations distinctes

La délégation patronale des secteurs et des régions représentés pourra se regrouper en une association distincte dans le but d'élaborer ou coordonner un point de vue commun lorsque requis et maintenir un lien avec son entourage.

De même la partie syndicale des secteurs et des régions représentés aura le même privilège. Dans les deux cas, le financement des deux organismes devrait être assuré par l'Association Paritaire pour la Prévention à même son budget d'opération. Un pourcentage fixe, possiblement 3% du budget, serait remis aux deux associations distinctes.

Financement de l'Association

Tous les employeurs des secteurs mentionnés sont tenus de payer, à même ou en sus de leur cotisation régulière à la C.A.T. ou à la nouvelle commission, un montant pour la prévention. Cette somme perçue par la commission sert à fournir les fonds nécessaires aux activités de l'Association. Parmi les activités, le comité exécutif de l'Association répond en priorité aux programmes soumis par les comités sectoriels et régionaux.

Mésententes

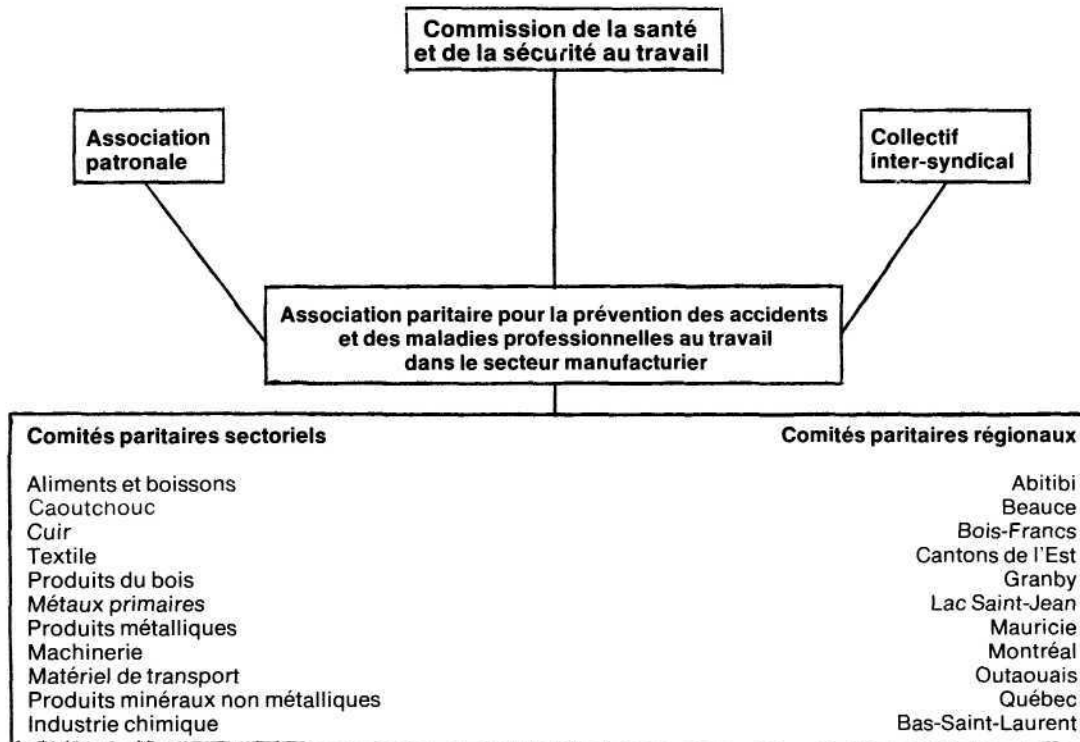
Les parties conviennent que sur un sujet d'intérêt commun comme celui de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la grande majorité des décisions devrait découler d'un consensus entre les représentants des parties. Cependant, s'il y avait mésentente sur un sujet donné et que cette mésentente menait à une impasse, la procédure suivante sera utilisée:

- a) si l'impasse survient au niveau du comité exécutif, le sujet est référé au conseil d'administration. Si justifié par l'urgence de la question, une réunion spéciale du conseil d'administration est convoquée à cette fin;
- b) si l'impasse survient ou persiste au niveau du conseil d'administration, les représentants des deux parties s'obligent à remettre le problème à une prochaine réunion, spéciale si nécessaire, avec la contrainte que chacune des parties y apportera une formule de compromis;
- c) si l'impasse persiste après que la procédure sus-décrite a été épuisée, le problème est alors soumis à l'arbitrage d'une personnalité impartiale reconnue sur laquelle les deux parties se seront entendues ou sera désignée par la commission à défaut d'entente entre les parties.

Conclusion

Dans un premier temps, nous présentons ce canevas de travail pour bien amorcer les discussions avant d'élaborer sur les pouvoirs, les devoirs et le fonctionnement de l'Association.

En annexe organigramme des structures proposées.



Compte rendu des délibérations des commissions

L'édition des délibérations des commissions de l'Assemblée nationale paraît environ (10) jours après chaque séance.

Elle comprend les interventions dans la langue où elles ont été faites devant la commission et, parfois, certains documents annexés.

Un premier tirage limité est distribué aux députés et aux correspondants parlementaires, généralement une heure après le discours. Des copies sont aussi disponibles au bureau du directeur pour les opinants.

Les députés peuvent soumettre à l'éditeur, pour leurs propres interventions et dans les délais prévus, les corrections absolument nécessaires pour des erreurs de fait ou des fautes de forme. Le même privilège est réservé aux opinants.

Pour plus de 25 exemplaires des Débats, la commande doit être faite par écrit au bureau des Débats (74-A) au plus tard le lendemain du discours.

Un index est préparé chaque jour pour être publié à la fin de la session.

On peut obtenir des informations du service de l'index en appelant 643-2771.

L'abonnement au journal des Débats est de \$8 par année et l'index est disponible au coût de \$2. Les chèques ou mandats-poste doivent être faits à l'ordre du ministre des Finances et envoyés au service des documents parlementaires.

Le directeur,
 Benoît Massicotte,
 Bureau 74-A,
 Téléphone: 643-2890