

**COMMENTAIRES DE L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DES  
TRANSPORTS**

**sur le**

**PROJET DE LOI C-4 : LOI D'EXÉCUTION DU BUDGET 2013 :  
PLAN D'ACTION ÉCONOMIQUE 2013, n° 2**



**AU COMITÉ PERMANENT DES FINANCES DE LA CHAMBRE DES COMMUNES**

**20 novembre 2013**



# Commentaires de l'Union canadienne des employés des transports sur le projet de loi C-4 : Loi d'exécution du budget de 2013 : Plan d'action économique 2013, n° 2

Le 20 novembre 2013

## 1. Résumé

L'Union canadienne des employés des transports (UCET) est une composante de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui représente les travailleurs des secteurs public et privé travaillant dans des domaines tels que l'inspection des différents moyens de transport et la sécurité publique. Nous représentons la majorité des employés de Transports Canada, de la Garde côtière canadienne, de l'administration des canaux chez Parcs Canada et d'autres organisations telles que la plupart des aéroports sous réglementation fédérale et Nav Canada.

Les volets relations de travail du projet de loi C-4 reposent sur la fausse hypothèse que le système actuel est détraqué et que les syndicats et les employeurs sont incapables de travailler ensemble pour améliorer le milieu de travail et le mieux-être du public. Malheureusement, le calendrier proposé ne nous permet pas de tenir des consultations ou des discussions afin d'expliquer les avantages que présente pour les relations syndicales-patronales le système actuel en raison de la position du projet de loi au Feuilleton et du temps attribué pour en débattre. Par conséquent, nous recommandons un changement à la section 5 de la partie 3 en ajoutant le mot « potentiel » à la définition de « danger », et deux autres changements à la section 17 de la partie 3 en proposant de conférer à l'administrateur général le pouvoir et la prérogative de désigner les travailleurs « essentiels ». Ces changements modestes refléteraient mieux la façon dont les processus du lieu de travail fonctionnent aujourd'hui et pourraient contribuer au maintien de bonnes relations syndicales-patronales.

## 2. Section 5 de la partie 3 : Définition de « danger »

Cette section propose un changement de définition dans un article clé du *Code canadien du travail*. Cette disposition et la présomption que le système est détraqué font

l'objet d'un débat public depuis quelques semaines. En réalité, la plupart des comités de santé et sécurité en milieu de travail fonctionnent bien et peuvent être très efficaces pour régler les problèmes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

La définition proposée pour « danger » retire aux comités mixtes le pouvoir de déterminer s'il existe des dangers potentiels qu'il faut prévenir. Elle impose des critères beaucoup plus rigoureux permettant aux employés de refuser de travailler dans des situations dangereuses. Bref, elle supprime la possibilité de recourir à des mesures préventives telles que les mesures proactives prises pour éliminer l'amiante et une exposition prolongée aux produits chimiques dangereux tant qu'il n'y a pas eu de blessure grave ou d'accident du travail.

Ce changement fera reculer de plusieurs décennies les acquis des travailleurs en matière de sécurité et se traduira par une augmentation des pertes de vie et des accidents du travail. Par souci de la petite histoire, le critère de « danger imminent » a été retiré de la loi, car ce seuil mettait inutilement en danger la vie des travailleurs. Dans la décision de 1984 (*Bell Canada c. Travail Canada*) rendue par le Conseil canadien des relations de travail d'alors, l'expression « danger imminent » a été définie comme une situation où il y a une forte probabilité que quelque chose d'inhabituel préjudiciable à la sécurité et(ou) la santé de l'individu risque fort de se produire immédiatement et inopinément au point où l'individu doit quitter les lieux. Revenir à la définition d'un danger « presque immédiat » fera en sorte que la vie et le gagne-pain des travailleurs sera de nouveau gravement menacés.

Afin rectifier ce malentendu dans le libellé du projet de loi, nous suggérons d'apporter un ajout modeste à la définition :

« danger » Situation, tâche ou risque **potentiel** qui pourrait vraisemblablement présenter une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté;

### **3. Section 17 de la partie 3 : Modifications de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

Les modifications proposées sont complexes et elles changeront radicalement le visage des relations syndicales patronales au sein du gouvernement fédéral si elles sont mises en œuvre. Malheureusement, ces changements risquent d'avoir d'importantes répercussions sur les travailleurs, des répercussions qui pourraient être néfastes pour la fonction publique et le milieu de travail. Nous suggérons d'apporter un ajout d'ordre pratique qui, croyons-nous, reflétera mieux le processus décisionnel s'il est adopté.

#### **Désignation de « travailleur essentiel »**

Le projet de loi C-4 propose de supprimer la consultation pour la désignation des travailleurs essentiels (par exemple, au moyen d'accords syndicaux-patronaux) en conférant exclusivement au Conseil du Trésor le pouvoir et la prérogative de désigner les employés essentiels. La nature consultative et coopérative de la formule actuelle favorise de meilleures communications au travail et des relations syndicales-patronales plus harmonieuses.

Le fait est que le Conseil du Trésor, en tant qu'organisme directeur, n'est pas le mieux placé pour déterminer quels travailleurs sont essentiels et lesquels ne le sont pas. Ce sont les sous-ministres de chaque ministère qui sont réellement les acteurs clés pour comprendre les rôles et les obligations de leurs effectifs et des éléments essentiels. L'ajout du Conseil du Trésor comme intermédiaire de surveillance crée des goulots d'étranglement, de l'inefficacité et des malentendus au sein du système. C'est la raison pour laquelle nous proposons que « l'administrateur général », tel qu'il est défini dans la Loi, se voie confier la responsabilité et la prérogative de désigner les travailleurs essentiels au sein des ministères.

Nous recommandons que les articles 119 et 120 proposés pour la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* soient modifiés de la façon suivante :

119. (1) **L'administrateur général, en consultation avec l'employeur**, a le droit exclusif de décider que des services, installations ou activités de l'État fédéral sont essentiels parce qu'ils sont ou seront nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public.

120. (1) **L'administrateur général, en consultation avec l'employeur**, a le droit exclusif de désigner des postes au sein de l'unité de négociation dont tout ou partie des fonctions sont ou seront nécessaires pour lui permettre de fournir des services essentiels; **l'administrateur général** peut exercer ce droit en tout temps.

## **Conclusion**

Le projet de loi C-4 risque de miner les relations de travail dans l'ensemble à moins de régler ces questions cruciales. Dans le libellé actuel, il restreint la définition de danger et expose par conséquent les travailleurs et leurs familles à des risques inutiles. Apporter les quelques changements que nous recommandons aux propositions garantira la sécurité des travailleurs gouvernementaux.

En outre, il faut reconnaître la capacité des administrateurs généraux des ministères à prendre des décisions éclairées au sujet de ce qu'il y a lieu de désigner des services essentiels.