



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités

TRAN • NUMÉRO 020 • 2^e SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 8 avril 2008

—
Président

M. Mervin Tweed

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités

Le mardi 8 avril 2008

•(1115)

[Traduction]

Le président (M. Mervin Tweed (Brandon—Souris, PCC)): La séance est ouverte. Bonjour à tous.

Veillez excuser le petit retard. Il faut quelques minutes pour qu'un comité remplace un autre dans une salle.

Bienvenue à la 20^e séance du Comité permanent des transport, de l'infrastructure et des collectivités. Nous effectuons une étude de la sécurité ferroviaire au Canada, conformément à l'article 108(2) du Règlement.

Se joignent à nous aujourd'hui M. Jim Wilson et M. John Burns, du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada; M. William Brehl et M. Mike Wheten, de Teamsters Canada; M. Todd Cotie, du Syndicat des Métallos; et M. Garth Bates et M. Robert McDiarmid, des Travailleurs unis des transports.

Comme on vous l'a fait savoir lorsque vous avez accepté de comparaître aujourd'hui, un représentant de chaque syndicat recevra la parole pendant sept minutes pour présenter un exposé. Nous tâcherons de respecter à peu près cette limite, simplement parce que nous devons laisser du temps pour les questions et je sais qu'il y en aura beaucoup.

Là-dessus, nous allons commencer. M. Wilson, voulez-vous commencer, pour votre syndicat? Vous disposez de sept minutes.

M. Jim Wilson (coordonnateur, Santé et sécurité nationales, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada): Nous vous avons fait parvenir deux textes. Le premier est un mémoire présenté au comité permanent qui constitue un examen rapide que nous avons effectué; en outre, nous vous avons fait parvenir nos observations sur les recommandations du Comité d'examen de la LSF. Nous formulons des commentaires sur chaque recommandation et je crois que vous avez ce texte en main. C'est lui que je vais passer en revue maintenant.

Les TCA-Canada sont heureux d'avoir l'occasion de présenter au Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités leurs observations sur le rapport récemment publié présentant les conclusions de l'examen de la Loi sur la sécurité ferroviaire. Les TCA constituent le plus important des syndicats canadiens du secteur privé, représentant plus de 260 000 travailleurs dans plus de 2 100 lieux de travail du pays. Nous connaissons bien le domaine des chemins de fer, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial.

Les TCA représentent quelque 30 000 travailleurs du secteur sous réglementation fédérale, dont 11 000 cheminots. La plupart sont employés par d'importantes entreprises privées telles que le CN et le CNCP. D'autres travaillent pour VIA Rail et d'autres encore pour de petits chemins de fer comme ONR, TransCanada Switching, ou

OmniTrax, et Great Canadian Rail Tours, ou Rocky Mountain Vacations, qui relèvent tous de la réglementation fédérale. Un petit nombre de nos membres travaillent pour des chemins de fer provinciaux.

La Division ferroviaire des TCA-Canada regroupe plusieurs autres syndicats, dont la Fraternité des wagonniers de chemins de fer du Canada, ou FWC, le Conseil canadien des syndicats de métiers d'ateliers ferroviaires, ou CCRSU, et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, la FCCE-T&AO.

Les fonctions de quelque 11 000 travailleurs du rail membres des TCA comprennent les tâches suivantes: réparations et entretien de locomotives et de matériel roulant, prestation de service aux passagers, formation de groupes de traction, appel des remplaçants, service à la clientèle, conduite de locomotives et fonctions de chef de train sur les petits chemins de fer.

À notre avis, cela est plus que suffisant pour nous permettre de parler avec autorité de la sécurité ferroviaire. Un examen sommaire du rapport du Comité consultatif sur l'Examen de la Loi sur la sécurité ferroviaire nous a permis de constater ce que nous considérons comme un parti pris flagrant du Comité consultatif.

Dans les premières pages du rapport, le Comité remercie le groupe de pression des sociétés ferroviaires, l'Association des chemins de fer du Canada ou ACFC, pour sa contribution, en omettant de mentionner tous les autres groupes qui ont pris le temps de lui présenter des mémoires détaillés. Ne se contentant pas de remercier l'ACFC, le Comité consultatif a ostensiblement inclus dans son rapport des extraits du mémoire de cette association, mais sans citer aucun des autres mémoires qui lui ont été présentés. Contrairement à ce qui est dit dans le rapport du Comité consultatif qui, à notre avis, tend à édulcorer l'état de la sécurité ferroviaire, les TCA croient que cette situation est beaucoup plus précaire que le rapport ne le laisse entendre. À notre avis, le rapport ne répond pas à son objectif ni au mandat du Comité.

Les TCA ont examiné les recommandations formulées par le Comité consultatif sur l'examen de la LSF et présentent leurs observations, en italiques, après l'énoncé de chacune des recommandations. Vous avez tous eu ce texte par avance. Si vous voulez, je peux passer en revue chaque recommandation; sinon, nous pouvons nous en tenir là et céder la parole à quelqu'un d'autre.

Le président: Je soupçonne que nous n'aurions pas le temps de le faire. Si vous avez d'autres commentaires, je peux toutefois vous accorder quelques minutes de plus.

M. Jim Wilson: Je pense que le rapport est surtout défaillant parce qu'il néglige ce qui a toujours été notre préoccupation, à savoir que lorsque nous portons des problèmes à l'attention de l'organe de réglementation, celui-ci donne rarement suite.

Nous pensons que les sociétés ferroviaires feront ce que l'organe de réglementation tolèrera qu'elles fassent. Le système de gestion de la sécurité n'est pas une fin en soi. Dans le document déposé, il semble toujours qu'ils considèrent que le système de gestion de la sécurité suffira à lui seul à faire progresser les chemins de fer.

Le système de gestion de la sécurité n'est qu'un mécanisme établissant la manière de traiter la sécurité dans une installation, mais exige aussi l'application de règlements stricts.

Le président: John Burns, allez-y.

• (1120)

M. John Burns (vice-président et coordonnateur, Santé et sécurité nationales, Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada): Nous considérons également que le Comité consultatif n'a pas pris en considération les particularités mécaniques des locomotives et des wagons. Nous ne voyons rien à ce sujet dans les recommandations du Comité. Or, ce dernier pourrait vous confirmer que nous avons présenté des piles et des piles de documents décrivant des défauts que nous avons portés à l'attention de Transports Canada.

Nous ne voyons nulle part dans le rapport qu'il soit question de renforcer la réglementation. De fait, nous sommes préoccupés de voir qu'il confie davantage de pouvoir ou d'autonomie aux chemins de fer, leur permettant d'édicter ou d'assouplir leurs propres règles et enlève à l'organe de réglementation le pouvoir de faire quoi que ce soit qui ne réponde pas au souci de la rentabilité, si je puis exprimer les choses ainsi.

Le président: Merci.

Monsieur Brehl, allez-vous faire l'exposé?

M. William Brehl (président, Conférence ferroviaire Teamster Canada - Division des préposés à l'entretien des voies, Teamsters Canada): M. Wheten et moi allons nous partager nos sept minutes.

Le président: Absolument.

M. William Brehl: Merci, monsieur le président.

Bonjour. Je me nomme Bill Brehl. Je suis le président national élu de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, Division des employés d'entretien des voies. Nous représentons au Canada plus de 4 000 hommes et femmes qui inspectent, entretiennent, réparent et construisent les voies et structures chez Canadien Pacifique, ainsi que chez presque deux douzaines de chemins de fer secondaires.

De ce fait, nous sommes particulièrement bien placés pour vraiment apprécier la gravité de la sécurité ferroviaire dans ce pays et formuler de bonnes recommandations pour son amélioration. Il ne s'agit pas là d'un enjeu de négociation collective ou de relations de travail. C'est une question de sécurité, de responsabilité à l'égard de la sécurité et du bien-être des employés et du grand public.

Nous sommes convaincus de la nécessité d'améliorer la sécurité des chemins de fer canadiens. Du fait que les sociétés ferroviaires font circuler en plus grand nombre des trains plus longs et plus lourds, l'usure de la voie et du matériel roulant s'accroît. Le nombre annuel de déraillements sur les lignes principales de Canadien Pacifique a augmenté de 21 p. 100 en 2007 et ce chiffre va grandissant régulièrement.

Voici un instantané des gros accidents ferroviaires sur les lignes principales du Canadien Pacifique au cours des deux dernières semaines seulement, commençant à Pâques. Le 23 mars, plus d'une douzaine de wagons de charbon ont déraillé et se sont renversés au Rogers Pass. Le 25 mars, sur la ligne de Laggan, deux locomotives

et deux douzaines de voitures ont déraillé, déversant de la potasse. Le 27 mars, juste à l'est de Hope, un wagon de céréales a eu un essieu brisé et a été traîné sur plus de trois milles, détruisant plus de 1 500 traverses.

Le même jour, le 27 mars, en Ontario, au nord de Toronto, sur la ligne secondaire de Mactier, une roue brisée a obligé à fermer la ligne principale à cause du bris de plus de 60 rails. Le 1^{er} avril, sur la ligne de Cranbrook, un autre train a déraillé, avec le renversement de neuf wagons et l'éparpillement d'un mélange de marchandises, dont du zinc. Le 5 avril, en plein centre-ville de Medicine Hat, deux locomotives ont déraillé qui tractaient un train transportant de l'ammoniac anhydre. Et tout récemment, hier matin, juste en dehors de Weyburn en Saskatchewan il s'est produit un déraillement mettant en jeu trois trains transportant des matières dangereuses, dont du butane, du glycol éthylique, de l'acétate de vinyle, du tétraoxyde de diazote, du carburant de fusée et de l'oxyde d'azote. L'incendie sur les lieux continue de brûler à l'heure où nous parlons.

Bien que tous les accidents de train ne soient pas causés par des défaillances de la voie ou du matériel, l'accroissement du trafic fatigue une infrastructure déjà affaiblie. Il limite également l'accès à la voie pour effectuer les inspections et l'entretien requis. Alors qu'il paraît logique que, lorsque davantage de trains circulent, des inspections plus fréquentes aient lieu et les programmes d'entretien soient strictement suivis, ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Le rapport du Comité consultatif sur l'examen de la Loi sur la sécurité ferroviaire, rappelle à plusieurs reprises l'impératif de la transparence et de la responsabilité au niveau des processus de gestion de la sécurité, d'élaboration des politiques et des règles. Nous sommes d'accord. Pour cela, le comité préconise la collaboration, la volonté d'asseoir la confiance et de construire une relation solide et professionnelle entre toutes les parties. Là encore, nous sommes d'accord.

Cependant, sauf mon respect pour l'excellent travail fait par le Comité consultatif, nous pensons que l'on n'a pas tenu suffisamment compte du rôle primordial joué par les hommes et les femmes qui, par pluie et beau temps, chaleur écrasante et froid glacial, se présentent au travail chaque jour dans le seul but d'assurer que notre réseau ferroviaire, la colonne vertébrale de l'économie canadienne, fonctionne de manière aussi efficace et sûre que possible.

Pour dire les choses carrément, nul ne connaît et ne comprend mieux l'infrastructure ferroviaire du Canada que nous. Notre relation avec les voies ne se fait pas par l'intermédiaire d'évaluations de risque ou de rapports de sécurité ou de rentabilité. Notre relation est directe, immédiate.

Nous applaudissons le Comité consultatif pour les changements et améliorations au processus d'établissement des règles qu'il recommande, mais pour que ces recommandations aboutissent, des changements doivent être apportés sur le terrain. Ces changements doivent être réalistes, clairs et pratiques du point de vue opérationnel. En bref, ces changements doivent être possibles, et c'est là où nous intervenons.

Puisque c'est nous qui allons concrètement mettre en oeuvre les procédures ou protocoles de sécurité proposés, nous pensons que notre avis devrait être recherché et pris en compte non seulement initialement mais de manière permanente et continue. Nous avons vu trop de nos collègues blessés et tués pour savoir que des règles de sécurité qui peuvent paraître bonnes au stade de la planification peuvent être contre-productives lorsque mises en pratique.

Pour conclure, j'aimerais juste dire que la seule façon d'avoir un réseau ferroviaire véritablement sûr et efficace au Canada est de prendre en considération les préoccupations, suggestions et recommandations des hommes et des femmes qui, au quotidien, entretiennent ce réseau ferroviaire, et de les incorporer de manière formelle dans la prise de décisions, l'élaboration des politiques et la formulation des règles.

• (1125)

Je vous remercie de votre attention.

Mike.

M. Mike Wheten (directeur législatif national, Conférence ferroviaire Teamsters Canada - Ingénieurs locaux, Teamsters Canada): Tout d'abord, j'aimerais remercier le comité de nous avoir invités ce matin à faire part de nos vues.

Je vous présente les excuses de notre président, M. Dan Shewchuk, qui aurait voulu être là mais n'a pu venir.

Pour économiser du temps, je vais simplement résumer notre mémoire, dont on me dit que les membres du comité ont déjà reçu copie. Notre mémoire couvre deux sujets seulement: les horaires des équipages de train et l'amélioration et le remplacement des installations de repos vétustes.

Les équipages sont généralement affectés sur la base du premier rentré, premier sorti. Pendant un certain temps, chez CN, les équipages étaient affectés pendant des « plages de temps », c'est-à-dire qu'ils n'avaient à protéger qu'une certaine période de temps, par exemple, de 8 heures à 16 heures, trois jours par semaine, ou peut-être tous les deux jours. C'était lorsqu'on les convoquait à partir de leurs terminaux d'attache. Pour ses raisons propres, le CN a aboli ce système. Les équipages sont maintenant affectés selon le système du premier rentré, premier sorti, un régime très éprouvant pour les travailleurs. CP a actuellement quelques équipages affectés par plages de temps, mais ils sont peu nombreux.

Nous voulons également parler des installations de repos de la société, dont beaucoup doivent être remplacées dans l'intérêt de la sécurité. Ces installations sont vétustes, ne possèdent aucune insonorisation et sont totalement inadéquates selon les normes de CANALERT. Il est impossible pour les équipages qui y séjournent de vraiment se reposer.

Il est parfaitement possible de changer le régime d'affectation des équipages et les installations de repos ferroviaires. À notre avis, cela éliminerait un grand nombre des facteurs qui contribuent à la fatigue des équipages de train au Canada.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Cotie.

M. Todd Cotie (coordonnateur, Santé et sécurité au travail, Section 2004, Syndicat des Métallos): Merci, monsieur le président.

Je suis depuis le 19 février 2008 le coordonnateur de l'hygiène et de la sécurité de la Section locale 2004 du Syndicat des Métallos, pour un mandat d'un an. Ce coordonnateur, rémunéré par l'employeur et syndiqué, représente quelque 3 200 travailleurs d'entretien des voies à travers tout le pays. En cette capacité, j'assure la liaison entre nos membres et la société pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, et je siège au comité mixte de la politique d'hygiène et de sécurité.

J'ai déjà comparu devant votre comité le 30 avril 2007. Suite à cette comparution, mes propos ont fait l'objet de nombreuses

critiques de la part des cadres supérieurs du CN, mettant en doute l'avenir de ce poste. Ils jugeaient inappropriés que le coordonnateur de l'hygiène et de la sécurité s'exprime publiquement ou critique les résultats de CN. Cela a été un thème de discussion continue depuis un an.

J'estime que cette fonction a contribué de manière proactive à améliorer la santé et la sécurité des métallos que nous représentons et démontre l'utilité d'englober les travailleurs dans le système de gestion de la sécurité. À l'inverse, les gestionnaires de risque de CN ont tendance à seulement réagir aux problèmes de sécurité et ne sont généralement pas à l'écoute de nos membres, étant souvent appelés par la société à conduire des trains, à tel point que nos membres ne songent même pas à les appeler lorsqu'il se pose des problèmes de santé et de sécurité.

Notre exposé d'aujourd'hui fera un bref survol de nos réflexions sur l'examen de la LSF. Bien que le comité ait souscrit à nos vues sur de nombreuses questions, nous aimerions aborder aujourd'hui trois aspects particuliers: la vitesse des trains, les horaires de travail et le processus d'escalade. Je terminerai avec quelques réflexions sur la culture de la crainte et des sanctions.

Le premier point concerne la vitesse des trains et nos travailleurs. Cette question a déjà été soulevée il y a un an au comité permanent et plus tard dans le mémoire des métallos sur la LSF, mémoire que vous avez reçu. Je vous renvoie à la page 4. Nous sommes déçus que le comité d'examen soit resté silencieux sur ce problème dans son rapport. Cependant, après le refus d'un employé de travailler en mars 2007, une procédure de dégageement de la voie a été négociée pour les employés travaillant dans une zone à voies multiples, limitant à 30 milles par heure la vitesse des trains traversant un chantier si des aires de dégageement sûres à distance de protection par signaleur ne sont pas disponibles.

Nous persistons à demander que les limites de vitesse des trains à proximité des travailleurs de voies soient inscrites dans la Loi sur la sécurité ferroviaire. Il est regrettable qu'une question de cette importance, soulevée à des niveaux multiples depuis de nombreuses années, ait dû s'envenimer jusqu'à faire l'objet d'un refus de travail pour que les choses bougent.

Notre deuxième sujet de préoccupation sont les heures de travail et les urgences. Nous sommes heureux que le comité d'examen de la LSF ait reconnu la nécessité d'une meilleure gestion de la fatigue dans le secteur ferroviaire. Bien que les recommandations du comité portent généralement sur le personnel conduisant les trains, nous pensons que des problèmes similaires se posent chez les travailleurs de l'entretien.

Dans une étude publiée en septembre 2000 par la revue britannique *Occupational and Environmental Medicine*, on peut lire que la privation de sommeil peut avoir les mêmes effets que l'ébriété. Cette étude a établi que les gens qui conduisent après avoir été éveillés depuis 24 heures sont comparables à ceux ayant un taux d'alcoolémie de 0,10 p. 100, ce qui serait supérieur à la limite légale en Ontario. Notre reproche est que CN a une politique de tolérance zéro de la drogue et de l'alcool, mais cette même politique n'empêche pas les employés de travailler, de conduire et de manoeuvrer des engins en étant totalement épuisés, et en présentant des symptômes similaires à quelqu'un sous l'influence d'une substance intoxicante.

Notre préoccupation est que nos membres sont envoyés sur des lieux de déraillement après un accident, pour réparer la voie de façon à ce que les trains puissent de nouveau circuler en sécurité. Souvent, les équipages sont transportés par avion de très loin et travaillent des heures excessives sur ces sites d'accident, sans abri, nourriture ou installations sanitaires correctes. Vous en trouverez un exemple à la page 7 de notre mémoire, où vous verrez qu'un train du CN a déraillé le 24 novembre 2005 dans un lieu isolé du nord de l'Ontario, à environ 145 kilomètres de Geraldton. Pour effectuer les réparations, 25 ouvriers d'entretien — basés à Newmarket, en Ontario, à l'époque — ont été transportés à court préavis à Geraldton, partant à 20 h, puis par car pendant trois heures, principalement sur des chemins forestiers, jusqu'au lieu de l'accident. À leur arrivée à 13 h 30 le lendemain, après avoir été de service depuis près de 13 heures, plusieurs ouvriers ont dit qu'ils étaient fatigués et craignaient pour leur sécurité, mais un responsable du CN est monté à bord du car et a déclaré: « Je n'accepterai pas que vous ne travaillez pas », et « si vous n'y allez pas [au travail], dites-moi-le maintenant et je vous dirai les conséquences ensuite ».

Après cet entretien, tous les employés sont allés travailler. Ces hommes ont passé 30 heures en service au cours de leur premier quart, 16 heures au cours du suivant, et n'avaient ni abri ni installations sanitaires convenables, en plein hiver. Ils ont dû continuer à travailler longtemps après que la situation de crise ait pris fin, afin que l'on puisse faire circuler de nouveau les trains à pleine vitesse.

Nous avons recommandé que les représentants de l'hygiène et de la sécurité de la Section locale 2004 des métallos soient présents sur les sites des grands déraillements pour prévenir tout problème sécuritaire similaire. Nous pensons que le Code canadien du travail autorise la présence d'un représentant des employés. Cette recommandation est actuellement à l'étude au comité des politiques et nous attendons la réponse de la compagnie.

• (1130)

Notre troisième enjeu est le mécanisme de transmission vers le haut des questions d'hygiène et de sécurité. L'an dernier, j'ai assisté à un grand nombre de réunions du comité local d'hygiène et de sécurité pour évaluer dans quelle mesure les problèmes d'hygiène et de sécurité sont résolus à ce niveau ou transmis à l'échelon supérieur. La tendance semble être que les représentants de la direction au niveau local décident unilatéralement quels problèmes seront consignés au procès-verbal, presque comme s'ils voulaient que rien ne remonte jusqu'au comité des politiques.

Parallèlement, en tant que membre du comité des politiques, je constate également que ce dernier est coupé des travailleurs de la base. La majorité des employés ne savent même pas qu'il existe un comité des politiques. De fait, jusqu'à ce que j'en devienne membre, je ne savais même pas qu'une telle instance existait ni quelle était sa fonction.

Le syndicat sensibilise actuellement ses membres à ce mécanisme et j'ai constaté que beaucoup de problèmes sont réglés par voie de conséquence. Notre objectif est de créer un système de communication efficace en matière d'hygiène et de sécurité qui soit cohérent à l'échelle nationale.

Enfin, j'aimerais terminer sur quelques réflexions concernant ce que nous estimons être une guerre contre la culture de la peur et de la sanction. Le bon sens est défini comme un jugement pratique rationnel fondé sur l'expérience plutôt que l'étude. Le bon sens nous dit que les sociétés ferroviaires devraient encourager ceux qui

travaillent sur le terrain à être proactifs, de façon à guider les mécanismes qui aident à construire une culture de la sécurité.

Le Comité consultatif sur l'examen de la Loi sur la sécurité ferroviaire en conviendrait. Un système de gestion de la sécurité efficace fonctionne de bas en haut, utilisant l'expérience des travailleurs de première ligne et accueillant leurs avis de façon à mettre au point des processus plus sûrs. Notre perception est que le CN décourage les employés de s'exprimer par la terreur. Si vous élevez la voix, vous serez sanctionné. Si vous parlez trop, vous serez congédié.

Nous pensons que le Comité consultatif sur l'examen de la Loi sur la sécurité ferroviaire a raison lorsqu'il déclare que le CN construit une culture de la crainte et de la discipline. Les employés en sont au point où ils craignent davantage d'être sanctionnés ou de perdre leur emploi que d'être blessés ou pire. Cela doit changer.

Le CN vous dira que la vaste majorité des accidents sont causés par une erreur humaine. En d'autres termes, il pense que les accidents sont la faute exclusivement de mauvais employés individuels. Ce n'est pas vrai. Si c'était le cas, le CN pourrait garantir la sécurité à coup de sanctions disciplinaires et la culture de la peur et de la sanction serait une approche efficace. Comme nous l'avons vu, tel n'est pas le cas.

Les accidents sont le résultats d'une combinaison de défaillances au niveau des politiques, des procédures, des actions humaines et du matériel. Il est contraire à la prévention des accidents de s'obnubiler sur une seule cause, car cela amène à laisser d'autres aspects sans solution.

Pour les travailleurs, la façon la plus efficace de mener la guerre contre le climat de peur et de répression, c'est le savoir. Le Code canadien du travail est la bible en matière d'hygiène et de sécurité, en énonçant les responsabilités de l'employeur et les droits des employés. Ce n'est pas une ligne directrice, c'est la loi. Ceux dont la sécurité dépend de son contenu devraient l'apprendre et ceux qui doivent respecter cette loi doivent rendre des comptes.

Une culture de peur et de répression va faire qu'un travailleur va hésiter à exercer ses droits fondamentaux en vertu du Code canadien du travail. Une société peut combattre le droit d'un travailleur de savoir en n'offrant pas l'éducation ou la formation. Il peut combattre le droit d'un comité d'hygiène et de sécurité de participer en le tenant dans l'ignorance des problèmes, des accidents et des blessures. Elle peut empêcher un travailleur d'exercer son droit de refus au moyen de mesures disciplinaires dissuasives.

Tout cela peut être une stratégie efficace pour une société qui privilégie les statistiques par rapport à la réalité. Tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes puisque personne ne se plaint de rien. Cependant, avec les conclusions de ce comité, la méthode du « attrapez-moi si vous le pouvez » n'est plus viable.

L'approche de la sécurité du CN est :100 p. 100 de respect des règles 100 p. 100 du temps. Ma question est la suivante: d'où viennent les règles? Qui les établit? Les employés sont-ils partie prenante au processus?

Selon les cinq principes directeurs du CN, la sécurité est la responsabilité des employés. Pourtant, l'employé n'a pas son mot à dire dans la formulation des règles qui sont censées le protéger. Sa seule intervention dans le processus d'établissement des règles survient lors des enquêtes dont il fait l'objet après une prétendue infraction.

Les employés qui font le travail sur le terrain doivent avoir leur mot à dire sur les règles et les mécanismes qu'on leur applique. Les métallos considèrent que la sécurité est l'affaire de tout le monde, pas seulement d'un groupe. C'est une affaire de bon sens.

Il existe une relation étroite entre la santé et le bien-être des travailleurs et leur milieu de travail. Lorsque les employés s'estiment appréciés, respectés et sont satisfaits dans leur travail, et évoluent dans un milieu sûr et sain, ils sont susceptibles d'être plus productifs et de mieux travailler. Lorsque le milieu de travail est dangereux, stressant ou malsain, finalement aussi bien l'employeur que les employés en souffrent. Tout le monde bénéficie d'un milieu de travail sûr et sain.

L'objectif de la création d'un milieu de travail sûr doit être de rétablir la confiance dans le système d'hygiène et de sécurité. Sanctionner certains travailleurs, soit directement soit indirectement, parce qu'ils soulèvent des problèmes de sécurité, revient à faire la démonstration aux employés que la production compte plus que leur bien-être. On ne cesse de dire aux employés que leur comportement est la cause des accidents.

Le paradoxe est que ceux qui sanctionnent sont des employés aussi, et leur comportement sous forme d'intimidation, de mauvaises décisions ou de mauvaises règles peut être tout aussi facilement considéré comme la cause des accidents.

Il faut changer les attitudes partout. La confiance, la libre communication et l'engagement envers la sécurité sont les premières conditions de rétablissement de la confiance des employés dans le système d'hygiène et de sécurité et de la dissipation des perceptions négatives que nourrissent actuellement les employés.

Si je puis conclure en empruntant cette idée à Thomas Paine, auteur de *Common Sense*, la longue habitude de considérer normale cette culture de la peur et de la répression a donné à CN Rail l'impression superficielle qu'elle est juste. Je préconise en l'occurrence de se laisser guider par le bon sens.

Je vous remercie de votre attention.

• (1135)

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McDiarmid, allez-y, je vous prie.

M. Robert McDiarmid (président, Commission à la législation de la Colombie-Britannique, Travailleurs unis des transports): Merci.

Je me nomme Robert McDiarmid. Je représente les Travailleurs unis des transports. Étonnamment, ce syndicat compte toujours 2 800 membres au Canada, principalement chez CN Rail mais aussi chez divers petits chemins de fer.

Nous traitons aujourd'hui des recommandations du comité consultatif relatives à la formulation et l'adoption des règles. L'Association des chemins de fer du Canada dispose d'abondantes ressources pour élaborer ses propositions sur les modifications des règles, alors que l'on ne laisse que très peu de temps au syndicat pour répondre. La période de 60 jours n'est pas réaliste. Les syndicats ne possèdent ni les ressources ni la main-d'oeuvre dont dispose l'ACFC.

Nous proposons donc que les syndicats aient la possibilité de contribuer pleinement et de manière significative avant la procédure d'élaboration des règles et au cours de celle-ci, en bénéficiant d'un délai de 120 jours pour répondre, et que les syndicats puissent recouvrer leurs coûts auprès des sociétés ferroviaires en raison des ressources importantes qu'ils doivent consacrer à la tâche.

En ce qui concerne la délégation de pouvoirs, nous craignons qu'elle ait pour effet de consacrer dans la Loi sur la sécurité ferroviaire le rôle d'un intermédiaire tel que l'ACFC, alors que la responsabilité de l'établissement des règles incombe clairement aux sociétés ferroviaires. Le terrain de jeu est à l'heure actuelle inégal, particulièrement entre les syndicats et l'ACFC et il se peut que les changements demandés par l'intermédiaire ne soient pas dans l'intérêt de la sécurité ou des employés.

Au chapitre des sanctions administratives pécuniaires, nous rappelons l'accident de McBride, Colombie-Britannique, en mai 2003, où deux employés du CN ont perdu la vie dans l'effondrement d'un pont. Une sanction de 75 000 \$ a été imposée par le Bureau de la sécurité des transports, ce qui ne représente guère qu'une demi-journée de salaire du PDG de la compagnie en cause.

Signalons que la première sanction administrative pécuniaire jamais prononcée se montait à 3 125 \$.

Nous demandons par conséquent d'infliger des amendes assez importantes pour qu'elles aient un effet dissuasif sur les compagnies de chemin de fer et nous recommandons en outre de les imposer personnellement aux responsables comme l'envisageait la « Loi Westray ».

Pour ce qui est des systèmes de gestion de la sécurité, la gestion pratiquée par certains transporteurs doit évoluer vers une culture de la santé et de la sécurité, et nous pensons que cette culture est largement interprétée par les différentes sociétés ferroviaires. Nous entretenons des réserves quant à l'efficacité de ces recommandations pour améliorer les systèmes de gestion de la sécurité, à moins d'une transformation radicale de la culture sécuritaire dans les diverses compagnies de chemin de fer. Nous pensons que ces éléments ne peuvent pas exister dans le climat actuel de peur et de répression. Les membres ont peur de signaler leurs blessures parce qu'ils feront l'objet d'une enquête et seront punis dans la plupart des cas pour s'être blessés au travail. Nos membres savent que même avec 30 années d'excellents états de service, un seul accident ou déraillement peut signifier le congédiement. Cela ne peut donc être un système juste.

Un premier pas pour changer la culture sécuritaire serait que les compagnies de chemins de fer souscrivent à l'alinéa 135(7)e) de la Partie II du Code canadien du travail qui permet aux comités mixtes de santé et de sécurité au travail de participer à toutes les enquêtes, études et inspections relatives à la santé et la sécurité des employés.

En ce qui concerne la gestion de la fatigue, le rapport mentionne l'étude *CANALERT '95* et il importe de noter que les mesures recommandées par le groupe de travail pour éviter la fatigue ne sont pas utilisées par tous les transporteurs.

Au cours des dernières années, le CN a tenté agressivement de réduire les dispositions de la convention collective concernant le repos. Plus récemment, dans la négociation collective entre les TUT et le CN, à la fin de 2006 et en 2007, l'employeur a cherché à éliminer complètement les dispositions de repos de notre convention collective, de telle sorte que nos membres seraient protégés exclusivement par les exigences réglementaires. Nous estimons que la grève au CN en 2007 était due en partie au fait que la compagnie a essayé d'abroger ces conditions d'emploi au cours de la négociation.

En 2005, la modification de la politique de la compagnie concernant les employés qui se déclarent non en état de travailler a restreint sérieusement la capacité de nos membres de négocier sur des points tels que les horaires de travail, les techniques de vigilance, le repos, la qualité de vie et les circonstances inhabituelles. Le CN voit les employés seulement comme un actif semblable à une locomotive ou à un wagon.

En ce qui concerne les enregistreurs de conversation, nous pensons qu'ils sont une atteinte à la vie privée et le syndicat soupçonne que des sociétés ferroviaires sans scrupule les utiliseront certainement pour identifier des employés indésirables. Nous demandons par conséquent que l'autorité de réglementation soit seule responsable de la collecte des données des enregistreurs de conversation afin d'assurer que ces renseignements servent exclusivement aux fins des enquêtes sur les accidents.

Pour ce qui est de la formation des équipes d'exploitation, nous avons de fortes réserves à l'heure actuelle et de grandes préoccupations concernant la formation des chefs de train, des contremaîtres de triage et aides de triage et le système de formation rapide chez CN Rail. Les pratiques d'embauche, les pratiques de formation et le manque d'expérience réelle exposent nos employés et le pays au danger. De nouveaux chefs de train à la formation très limitée travaillent aux côtés de mécaniciens de locomotive ayant peu d'expérience et de contrôleurs de la circulation ferroviaire récemment embauchés et très peu expérimentés. Cette situation pourrait produire un accident d'une ampleur considérable.

● (1140)

Nous demandons que des règlements et des lois soient promulgués donnant à Transports Canada, en consultation avec les chemins de fer et les syndicats, le pouvoir de fixer les structures de cours, les qualifications requises et les normes minimales, et notamment le nombre minimum de périodes de travail de qualification pour les employés d'exploitation.

Nous demandons également la mise en oeuvre de nouvelles règles de formation des employés utilisant la loco-commande. Actuellement, si vous réussissez l'examen théorique, vous pouvez utiliser la loco-commande dès le premier jour de travail.

En ce qui concerne le dépistage de la drogue et de l'alcool, le comité consultatif a reconnu l'absence de corrélation entre un test positif et des facultés affaiblies en service. Nos membres au Canada ne sont pas assujettis à des tests aléatoires, mais la politique de certains transporteurs prévoit l'administration de tests de dépistage d'alcool et de drogue dans certaines situations, par exemple après un accident ou en cas d'erreur de jugement. Certains de nos membres ont eu un résultat positif à un test de dépistage de drogue après un accident et ont été automatiquement congédiés. Nous demandons par conséquent l'adoption de dispositions légales et/ou réglementaires imposant à une compagnie ferroviaire qui administre, à titre obligatoire ou non, des tests de dépistage de drogue à un employé, de lui administrer un test mesurant le niveau d'affaiblissement de ses facultés.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Volpe.

L'hon. Joseph Volpe (Eglinton—Lawrence, Lib.): Merci, monsieur le président.

Messieurs, merci beaucoup.

Je n'ai pu m'empêcher de me demander au long de tous vos exposés s'il n'y a pas un antagonisme qui colore virtuellement tout ce

qui se passe entre vos membres et les chemins de fer. J'espère que vous me pardonneriez si j'ai mal interprété vos propos, mais je me demande quelle sorte de milieu de travail cela peut constituer. Les questions que vous avez soulevées, particulièrement M. McDiarmid, sont du type qui serait normalement réglé dans le cadre de négociations collectives; mais, sauf erreur de ma part, soit vos propositions n'ont pas été acceptées soit elles ont été ignorées, si j'en juge d'après ce que vous avez dit. Est-ce exact?

M. Robert McDiarmid: Je pense que votre description est exacte. Nous sommes dans une situation où nous ne pouvons que réagir. La politique est dictée par les sociétés et nous ne pouvons que réagir. Si c'est eux contre nous, cela nous est imposé. Ce n'est pas nécessairement ce que nous souhaitons.

● (1145)

L'hon. Joseph Volpe: La situation des relations de travail dans le pays que vous avez décrite n'est pas très confortable. Du point de vue du comité, nous avons eu à nous pencher sur les cas assez fréquents de déraillements et d'accidents ferroviaires, et chaque député a son point de vue propre, mais il me semble qu'un chemin de fer ne cesse d'être cité. Je me demande ce qui a pu intervenir dans la relation avec cette compagnie qui donne lieu à tellement d'accidents. Il n'en a pas toujours été ainsi.

M. Robert McDiarmid: Nous avons une situation telle que les employés ayant de nombreuses années de service envisagent de partir à la retraite à la première occasion, alors qu'ils auraient autrement offert de rester encore cinq ou dix ans de plus. Ils adorent leur travail et le font bien, mais il règne cette atmosphère et ils en ont assez et n'attendent que de partir. Cela amène des employés nouveaux, sans expérience, et je pense que nous pourrions établir que la plupart de ces accidents arrivent à ces nouveaux employés.

L'hon. Joseph Volpe: Plusieurs d'entre vous avez exprimé — mais sans le dire directement — de la frustration à l'égard de l'autorité de réglementation, et vous souhaitez réellement que cette dernière intervienne et établisse un système que tout le monde accepte. Le climat dont nous avons parlé dans ce comité en est un favorable à un système de gestion de la sécurité, mais M. Wilson et M. Burns ont fait remarquer que l'on impose des règles plutôt que d'encourager un système SGS. Je sais également — je crois que c'est M. Cotie ou bien quelqu'un d'autre qui a fait mention d'un document que nous avons tous en main — que la sécurité est la responsabilité de tous les employés: il faut suivre les règles, utiliser des procédures de travail sûres. La plupart des gens diraient que c'est plutôt bon, du moins en apparence. J'imagine que vous considérez que ce sont des règles imposées d'en haut plutôt que venant de la base.

M. Todd Cotie: Oui, il y a une réelle déconnexion entre les deux.

Siégeant au comité des politiques et n'étant pas très éloigné de la base, je peux voir que la communication se perd quelque part dans le milieu de la hiérarchie.

L'hon. Joseph Volpe: Mais n'est-il pas dans l'intérêt de tous les employés de respecter les règles visant à assurer la sécurité?

M. Todd Cotie: Absolument, mais le problème est de savoir qui fait les règles. D'où viennent les politiques présentées aux employés? Nous ne sommes pas suffisamment consultés dans le processus, et vous voyez le résultat.

L'hon. Joseph Volpe: Mais est-ce le processus ou bien le résultat qui pose problème? Si la règle est bonne, importe-t-il d'où elle vient?

M. Todd Cotie: Si la règle est bonne, absolument, et nous collaborerons, mais nous voyons aussi des règles qui ne sont pas forcément bonnes.

Par exemple — et cela ne touche pas tellement nos membres — la politique du travailleur seul en est une que nous contestons entièrement. Une règle a été mise en place disant qu'un employé peut dorénavant travailler sans aucun appui, et certaines procédures doivent être suivies dans ce cas. Cependant, le 19 avril 2007, une de nos employées travaillant seule a été tuée.

Le problème à mes yeux est qu'elle risquait d'être sanctionnée si elle n'était pas décédée. Est-ce la règle qui a causé l'accident, ou bien est-ce le fait d'une situation concrète où une personne travaillait seule?

L'hon. Joseph Volpe: Personnellement, j'essaie simplement de mettre le doigt sur le problème.

D'autres membres du comité consultatif nous ont dit en substance que la situation n'est pas idéale mais qu'elle s'améliore et qu'il faut être patient. Je ne veux pas minimiser ce qu'ils ont dit — ils ont dit certaines choses réellement positives — mais vous venez ici aujourd'hui nous dire, en substance, que l'on traite les travailleurs comme des machines, qu'une machine s'use si elle n'est pas correctement entretenue et va provoquer un accident et que l'on n'assure pas un entretien adéquat des travailleurs. Vous mettez en avant la fatigue et la privation de sommeil.

Aux yeux de la plupart des gens, ce sont là des problèmes élémentaires qu'une bonne gestion réglerait immédiatement, à titre d'entretien de l'actif. Nous dites-vous que tel n'est pas le cas?

• (1150)

M. Todd Cotie: Ce que nous constatons, c'est que l'on change l'huile du moteur une fois qu'il est saisi. Nous essayons de faire de la prévention et de changer l'huile avant.

L'hon. Joseph Volpe: Allons au fond des choses. Dois-je conclure de tout cela que l'organe de réglementation, c'est-à-dire Transports Canada, devrait moins chercher à établir un SGS et adopter une réglementation plus interventionniste?

M. Todd Cotie: Pas nécessairement, particulièrement à l'égard des métallos. Nous sommes partisans dans une certaine mesure du système de gestion de la sécurité. Surtout dans mon rôle de liaison, j'essaie de favoriser la gestion ascendante et de travailler au milieu. Nous pouvons être efficaces; cependant, la devise est: « faire confiance, mais vérifier ».

Par exemple, pour ce qui est de l'ordre de ralentissement à 30 milles par heure sur une ligne principale à double voie, il serait bon que cela soit inscrit dans la Loi sur la sécurité ferroviaire. Il nous serait ainsi plus facile de négocier cela, au lieu que les relations s'enveniment autour de cette question jusqu'à aboutir à un refus de travail. Face à une telle situation, la Loi sur la sécurité ferroviaire devrait peut-être imposer cette limite, mais dans mes fonctions actuelles j'essaie de concilier les positions au milieu.

L'hon. Joseph Volpe: Mais vous préconisez ce que vous venez de dire, à savoir de modifier la loi pour y inscrire de telles mesures.

M. Todd Cotie: Absolument, et vous voyez... C'est parce que nous avons maintenant établi l'existence d'un problème et nous avons attendu suffisamment longtemps pour que... Dans de telles circonstances, 30 milles par heure semblent appropriés. Il n'y a pas eu de problème depuis que nous — la compagnie et le syndicat et moi — avons mis cela au point, et je pense donc qu'il faudrait ajouter cette disposition à la loi.

L'hon. Joseph Volpe: Est-ce que vous dialoguez avec Transports Canada dans le cadre de ce processus, et si oui, avec quelle fréquence?

M. Todd Cotie: Non, pas moi.

L'hon. Joseph Volpe: Il n'y a pas de dialogue?

M. Todd Cotie: Non. Personnellement je n'ai aucune interaction.

Le président: La parole est à M. Laframboise.

[Français]

M. Mario Laframboise (Argenteuil—Papineau—Mirabel, BQ): Merci beaucoup, monsieur le président.

D'abord, je vous remercie beaucoup de votre participation à notre comité. Je vais vous donner mon opinion générale sur le rapport. Je trouve qu'il a un avantage: il touche probablement à tous les problèmes, ou du moins, à la grande majorité d'entre eux.

Le problème, c'est la perception qu'en ont les acteurs. Je veux que vous m'aidiez à ce sujet. Transports Canada n'accepte pas nécessairement les blâmes qui lui sont faits. Personnellement, je rêve d'un système de gestion de la sécurité équilibré, avec un système d'inspection du terrain maintenu, en vue de garantir que la compagnie ne fait pas d'excès. Vous avez peut-être lu la comparution de M. Miller, le chef de la sécurité du Canadien national. Il trouve que c'est un bon rapport, mais il n'accepte pas que l'on dise que le CN a une culture de ce que le rapport a appelé « une culture de crainte et de discipline ». M. Miller a été nommé en avril 2007 et, d'entrée de jeu, il nous a dit qu'il n'acceptait pas cela parce qu'il ne le voyait pas. Lorsque le chef de la sécurité ne voit pas un des grands problèmes, le CN a un problème majeur. Cette culture devrait être changée.

Le Canadien Pacifique nous a dit que la culture allait bien et qu'il avait de nouveaux équipements. Vous, monsieur Brehl, vous mentionnez les accidents qui sont récemment arrivés au Canadien Pacifique.

Tout cela me pose un problème. Ma question s'adressera à chacun d'entre vous parce que je veux que vous m'aidiez à comprendre. VIA Rail n'a pas comparu, parce que tout le monde dit que ça va bien chez VIA Rail, la sécurité y est bonne. Ça va assez bien au CP et ça va un peu plus mal au CN. Vous avez des employés dans chacune de ces compagnies.

Pourquoi la culture des systèmes de gestion de la sécurité (SGS), qui sont là depuis 2001, n'a-t-elle pas réussi à pénétrer toute l'industrie? Pourquoi cela va-t-il mieux chez VIA Rail? Pourquoi cela va-t-il assez bien au CP et un peu moins bien au CN? Est-ce la réalité? Sinon, il y a un problème majeur partout.

Je vais demander à M. Wilson, à M. Brehl et à chacun d'entre vous de répondre à cette question.

• (1155)

[Traduction]

M. Jim Wilson: John est au CN et je représente tous les membres de CP, si bien que nous parlons fréquemment des différences entre les deux chemins de fer. Le CP adopte une attitude un peu plus coopérative et invite les syndicats à participer, pour l'essentiel.

Pour ce qui est du système de gestion de la sécurité lui-même, CP Rail a collaboré avec notre organisation sur les aspects mécaniques. En revanche, d'autres éléments ont été carrément exclus. De fait, en 2002, j'ai écrit une lettre à la direction demandant copie de son système de gestion de la sécurité dans son intégralité. On m'a répondu que je pouvais venir le consulter au siège, mais qu'ils n'allaient pas me remettre le document. Cela m'a beaucoup frustré, en tant que délégué. Lorsque vous cherchez à comprendre ce qu'ils ont déposé auprès de l'organe de réglementation comme système de gestion de la sécurité, il vaudrait mieux avoir accès à l'information. Il serait bon d'avoir copie de ce qu'ils ont déposé afin de pouvoir assurer un suivi.

Pour ce qui est de l'approche de la sécurité par le CP, il faut distinguer deux volets, la santé et sécurité et la sécurité ferroviaire. Le volet santé et sécurité est administré par l'organe de réglementation par le biais de la Partie II de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Si nous avons des problèmes concernant une disposition quelconque du règlement, nous n'hésitons pas à appeler l'organe de réglementation. Ce dernier donne généralement suite avec une inspection et des engagements de conformité volontaire. L'employeur, dans la plupart des cas, se met en conformité.

Nos frustrations concernent la Loi sur la sécurité ferroviaire. Lorsque nous signalons des cas de non-conformité à l'organe de réglementation, celui-ci nous répond rarement et nous indique encore plus rarement si une suite quelconque est donnée. Dans notre présentation au comité consultatif, tant John que moi avons présenté quelques projets que nous avons menés en 2000 et 2004 où nous avons identifié des centaines d'infractions. Jusqu'à présent, l'organe de réglementation n'a répondu à aucune de ces interventions.

Nous pensons qu'il faut une norme minimale établie par règlement et que les employeurs doivent être tenus de s'y conformer. Je pense que l'employeur pourrait excéder la norme minimale, un peu comme dans le cas du règlement sur la santé et la sécurité au travail.

Nous considérons le système de gestion de la sécurité comme un plan énonçant la manière dont la société compte assurer la sécurité sur le chemin de fer. Chez CP, par exemple, les chiffres d'accidents dans le domaine mécanique en 1997 ont montré que 12,87 p. 100 des employés ont subi une blessure. Aujourd'hui, je pense que le chiffre est tombé à moins de 2 p. 100. Donc, sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, la réglementation, l'organe de réglementation, les chemins de fer et les syndicats sont parvenus de concert à faire baisser ces chiffres. Mais sur le plan de la sécurité ferroviaire, nous pensons que l'organe de réglementation se fait remarquer par son absence.

John pourra parler de la culture de la crainte.

M. John Burns: Merci, Jim.

Dans le passé, le système SGS a été mis en place sans aucune participation, ou alors très peu, des employés, alors qu'ils devraient réellement en être les catalyseurs. Cela change un peu — je concède cela à CN — mais malheureusement, lorsqu'on lit le texte du système de gestion de la sécurité, on trouve: « Le cas échéant, les employés sont inclus ». C'est donc laissé à l'interprétation de quiconque gère le système SGS à un moment donné, qui peut décider de consulter ou non les employés. Dans le passé, ils n'étaient pas consultés. Cela change et la situation s'améliore un peu.

Todd a parlé de la coupure par rapport à la direction. Lorsque nous siégeons au niveau du comité des politiques, nous prenons très au sérieux le système SGS. Nous voulons qu'il fonctionne bien. Nous essayons de donner notre avis, mais la coupure... Il a parlé de ses membres, et probablement tous nos syndiqués ne connaissent

presque rien du système SGS. Le CN ne communique pas cela aux employés. Il n'y a pas de participation des employés.

Oui, ils en parlent de façon très éloquente au sommet. Ils semblent être très concernés et sincères. Mais une fois que les instructions parviennent au niveau des employés, elles ont été complètement diluées ou alors complètement oubliées. À deux heures du matin, lorsque le contremaître doit sortir un train de la gare de triage, il se préoccupe peu du volet sécurité, il doit faire sortir le train.

Je vais laisser de côté le système SGS pour parler de la culture de la crainte, qui n'est pas sans rapport.

• (1200)

Le président: Je pense que nous allons devoir passer à quelqu'un d'autre. Nous avons largement dépassé le temps, et je donne donc la parole à M. Masse, je vous prie.

M. Brian Masse (Windsor-Ouest, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vais poursuivre dans la même veine, en fait. J'ai eu l'occasion de relire les bleus et ce que M. Miller a dit lors d'une séance de comité antérieure. Il nous a assuré que des progrès étaient réalisés et il a esquissé un certain nombre d'initiatives différentes qu'il prenait. Mais l'un des renseignements les plus intéressants dans ce témoignage est le fait qu'en 2007 le CN a embauché 2 400 personnes. C'est une augmentation considérable des effectifs.

Il faut noter aussi, et je trouve cela plutôt intéressant, que les contributions du mouvement syndical y ont été pratiquement ignorées. Cependant, vous vous êtes plaint à nous de la culture et du comportement de CN, etc. J'aimerais donc que vous nous en disiez plus sur l'embauche et la formation, et je m'adresse là à tout le groupe.

Juste pour conclure, je suis parfois frustré parce que nous voyons cette augmentation du trafic ferroviaire dans tout le pays, alors qu'on admet largement que l'infrastructure a été mal gérée et insuffisamment entretenue pendant de nombreuses années. Ensuite, un accident se produit et les grands titres dans les journaux disent: « Une collision entre trois trains ferme la route 39 et provoque une évacuation: Une erreur humaine semble être la cause du déraillement »; « Trois trains se percutent: Erreur humaine du conducteur; le liquide répandu s'enflamme, la population locale est évacuée ». Mais ensuite, lorsqu'on commence à lire les détails, on constate que l'on passe sous silence le nombre des trains, leur vitesse, la nature de leur chargement et les conditions ambiantes, et la cause est attribuée au conducteur. Et vous êtes ici à nous exposer une série de problèmes en rapport avec la gestion de la fatigue et l'état des installations, en indiquant que vous cherchez à les régler.

J'aimerais entendre parler de la croissance de l'effectif et des difficultés que cela pose dans cette culture que vous décrivez.

M. Mike Wheten: J'aimerais moi aussi traiter de la culture de la crainte. Je pense pouvoir inscrire cela dans une optique tel que nous comprendrions tous. Je vais vous donner un exemple très précis. Il y a une semaine, je travaillais sur le mémoire que nous allons vous présenter et j'ai appelé nos présidents généraux. Ce sont eux qui s'occupent des griefs au deuxième palier. Les griefs passent de nos présidents locaux à nos présidents généraux.

J'ai donc appelé notre président général chez CP et notre président général chez CN. Je leur ai demandé combien ils avaient de griefs en cours chez CP. J'ai appelé CP Est et CP Ouest. Le gars de l'Ouest a dit qu'il en avait habituellement entre 50 et 75 en cours. J'ai appelé le gars de l'Est et chez lui c'était encore moins.

J'ai appelé CN Centre, parce que chez CN nous avons les régions Est, Centre et Ouest. Le type chez CN Centre avait 2 000 griefs en permanence sur ses tablettes. Celui de l'Ouest en a environ 2 500 à tout moment.

Juste pour réitérer ce que John a dit, chez CN, lorsqu'ils veulent faire sortir un train de la gare de triage, il va sortir. Nous ne voyons aucun respect de la convention collective et, bien souvent, pas non plus des règlements. On pourra me reprocher de le dire ici, mais c'est la vérité absolue.

Je suis désolé, j'ai oublié votre question. Pourriez-vous la répéter, s'il vous plaît?

M. Brian Masse: Eh bien, elle portait principalement sur la culture, mais aussi sur l'augmentation des effectifs intervenue dans ce contexte. Cela semble réellement un défi. Je ne sais pas si d'autres organisations ont le même problème, mais vous avez des gens qui doivent suivre leur formation et perfectionnement, avec cette expansion, dans un climat qui est, très franchement, plutôt toxique, et cela m'inquiète. Car si l'on ne maîtrise pas les choses à ce niveau, les problèmes vont persister.

Je n'ai entendu dans les témoignages, ni de CP ni de CN, l'indice d'un progrès réel dans les systèmes de gestion de la sécurité qui puisse mettre un terme à ce cycle. Ils n'avaient pas de plan d'affaires. Ils n'avaient pas d'exemple précis à me donner et certains d'entre eux n'avaient même pas idée du temps qu'il faudrait pour dépasser cette culture. J'aimerais donc que vous nous parliez de cela sous l'angle de l'augmentation des effectifs.

• (1205)

M. Robert McDiarmid: Au niveau du transport, ce sont principalement de nouvelles recrues. Je ne parle pas des wagonniers, etc. Aucun n'a été embauché depuis 1987. Cette année-là a vu le dernier afflux d'employés, en tout cas sur les lignes CN de l'Ouest.

Il se produit aujourd'hui un phénomène nouveau, à savoir que nos superviseurs, nos chefs de train, sont embauchés directement dans la rue. Il n'y a plus de promotion dans les rangs, de gens ayant 20 années d'expérience promotion à ces postes. Nous nous retrouvons avec des ex-gérants de Starbucks et des magasins d'électronique A&B Sound. Et franchement, ils restent souvent moins d'un an, une fois qu'ils voient la culture dans laquelle ils sont plongés.

M. Brian Masse: C'est un peu différent de la coordination du carburant de fusée.

M. Robert McDiarmid: Nous avons parlé tout à l'heure de perception, et une chose qu'il faut bien voir c'est que Transports Canada n'est pas de taille face à l'ACFC. Le ministère se fait intimider, à tout le moins, et il manque de crédits. Nous leur signalons des problèmes, et ils commencent à calculer mentalement combien cela va leur coûter de faire enquête et ils nous disent carrément qu'ils ne peuvent pas donner suite, qu'ils n'ont pas les moyens. Ils ont apparemment une aussi grande pénurie de main-d'oeuvre que les chemins de fer.

La politique de CN est peut-être fondée sur un modèle américain, mais il est sûr qu'elle consiste à congédier et à remplacer.

M. William Brehl: Monsieur Masse, je représente les ouvriers d'entretien chez CP. Todd représente les mêmes employés chez CN. Nous traitons avec les services de génie. Je ne sais pas s'il règne la

culture de la sanction et de la discipline dans les métiers roulants ou mécaniques, mais ce semble être une compagnie différente de celle à laquelle j'ai affaire.

Le CP sanctionne certainement les manquements à la sécurité. Si vous avez un accident, vous êtes convoqué pour faire une déclaration et sanctionné.

Une lettre a été envoyée récemment par le directeur général des programmes et équipements de voie, qui supervise les équipes saisonnières. Il a envoyé une lettre concernant les collisions de machines sur voie. Il ne s'est pas adressé à nous. Je suis le membre du comité des politiques chez CP. Il ne s'est pas adressé au comité de politiques. Il ne s'est pas adressé au comité de santé et sécurité local pour demander des idées en vue de réduire les collisions sur voie. Il a envoyé une lettre, affichée partout, disant que si cela continuait, les sanctions deviendraient plus lourdes.

Cela nous a déplu, nous l'avons contesté, porté l'affaire devant le comité des politiques, qui a interjeté appel contre la lettre.

Mais les menaces fusent tout de suite. C'est la réaction automatique chaque fois.

Je ne pense pas que CP soit tellement meilleur, si vous comparez les deux. Peut-être, si vous comparez avec CN, pourrez-vous dire qu'il y a 10 ou 12 accidents de train sur ligne principale de moins par an. Sur une centaine, oui, 10 ou 12 de moins, je ne pense pas que ce soit si merveilleux. Les choses ne sont pas roses non plus chez CP. Je ne vous ai donné que la liste des accidents des deux dernières semaines, et elle n'est pas belle.

La première chose qu'ils vont dire, dans tous les cas, c'est que la cause est une erreur humaine. Mais si vous commencez à fouiller, à regarder les mécanismes censés protéger contre cela, l'accident de Weyburn dont vous avez parlé est survenu sur le territoire de la ROV, la régulation de l'occupation de la voie, qui est censée protéger contre les autres trains et qui tolère l'erreur humaine.

Grâce aux changements apportés au REFC, le Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada, nos gars, lorsqu'ils travaillent sur la voie, doivent se protéger contre les trains pouvant traverser la zone de notre permis d'occuper la voie. Nous ne sommes pas un train. Il n'y a pas eu de blessés dans ce cas. Dieu merci, il n'y a pas eu de blessures, sauf quelques abrasions mineures. Mais nous ne sommes pas un train. Si un train nous percute, nous sommes morts, c'est aussi simple que cela.

J'ai enterré l'un de mes amis, Gary Kinakin, il y a deux Noëls de cela, parce qu'il travaillait sur une voie. Un train passait sur l'autre voie et dépassait la limite de vitesse de 30 milles par heure et, pour quelque raison, Gary a fait un pas et a été percuté. On ne discute pas avec un train, on meurt. C'est aussi simple que cela.

Le CP installe cette culture de la crainte et de la menace pour améliorer sa sécurité. Les politiques sécuritaires sont imposées d'en haut, sans nous consulter; ils nous montrent seulement le produit fini et nous demandent ce que nous en pensons, avant l'entrée en vigueur deux jours après. Peu importe les avis que nous leur donnons, elle entre en vigueur deux jours après. Mais nous avons eu l'occasion d'en prendre connaissance.

C'est tout notre message ici. Nous voulons être inclus. Nous demandons à être inclus et nous devrions être inclus.

Pour ce qui est des nouvelles recrues, tout le monde semble aller chez CN. Notre service des programmes et équipements de voie, qui est je crois identique chez CN, connaît probablement le plus grand nombre d'accidents au niveau des travaux de génie ou d'entretien des voies. C'est là où les blessures se produisent. L'été est le seul moment où vous pouvez travailler sur la voie. Si vous retardez ces travaux, vous vous retrouvez avec des commandes exclusives. C'est donc une pression constante, c'est comme travailler sur une chaîne de montage.

Chez CP cette année, 25 p. 100 des employés du service des programmes et équipements de voie, s'ils parviennent à les recruter, seront tout nouveaux. Un sur quatre sera tout nouveau. Nous avons des gars qui travaillent sur des machines, embauchés comme ouvriers de maintenance, qui n'ont aucune expérience de la mécanique. Ils les recrutent dans le cadre du programme d'apprentissage. Il y a tout juste deux jours, un directeur de CP m'a dit qu'ils sont supervisés par un mécanicien de machines lourdes travaillant deux équipes plus loin, à distance de contact radio. Voilà la perspective.

•(1210)

À mon avis je ne vois pas CN comme le mauvais élève et le CP comme en progrès. Les déraillements chez CP deviennent plus fréquents. Ils ont augmenté de 21 p. 100 entre 2006 et 2007 et augmentent encore. Peut-être ne vont-ils pas rattraper le CN — je ne sais pas si c'est dû au nombre de trains ou à la longueur des voies ou à des différences de culture — mais ils sont engagés dans la même direction. À notre avis, ils font passer la production devant la sécurité et, en tant que Teamsters, nous n'allons pas le tolérer.

Le président: Merci.

Monsieur Fast.

M. Ed Fast (Abbotsford, PCC): Merci, monsieur le président. Je commencerai par une remarque générale.

J'ai retiré l'impression de tout ce que vous avez dit que vous êtes d'accord en principe avec les systèmes de gestion de la sécurité, mais que vous avez de graves réserves sur leur mise en oeuvre dans le secteur. Est-ce une bonne description?

M. Jim Wilson: Pour nous, oui.

M. Ed Fast: Notre grande préoccupation est la culture de la peur et de la discipline. Nous en avons beaucoup entendu parler chez CN, moins chez CP, mais nous apprenons maintenant qu'il y a une recrudescence également chez CP, et cela m'inquiète.

Comme vous le savez, le rapport Lewis s'inscrivait dans une étude plus large que ce comité entreprend. Nous avons tenu des audiences avant la publication de ce rapport. Nous continuerons à tenir des audiences à ce sujet et, même s'il y a peut-être un certain préjugé en faveur des compagnies ferroviaires, je pense que c'est un bon point de départ car vous souscrivez tous à la plupart de ces recommandations, au moins en partie.

Permettez-moi de voir d'un peu plus près cette culture de la crainte et de la discipline. J'ai posé cette question au CN. Je n'ai pas obtenu de réponse satisfaisante et de nombreux membres de ce comité ont fortement critiqué la performance de CN.

Si vous aviez à choisir deux stratégies à mettre en oeuvre pour dissiper cette culture de la crainte et de la discipline dans les différents chemins de fer, quelle serait-elle? Je vous demande juste des réponses lapidaires, en commençant par M. Wilson, car je dispose de peu de temps.

M. Jim Wilson: Je ne suis pas sûr de comprendre ce que vous demandez.

M. Ed Fast: Si vous deviez choisir deux stratégies pour régler le problème de la culture de la crainte et de la discipline dans les chemins de fer, quelles seraient-elles?

M. Jim Wilson: L'une serait probablement les rapports anonymes. Ils ont un tel système aux États-Unis. C'est un projet pilote de la FRA. Deux chemins de fer ont en place un système de signalement des accidents évités de justesse. L'un est Union Pacific et je crois que le CP vient juste d'en établir un aussi. Les appels sont reçus par une tierce partie. Ainsi, n'importe qui peut signaler un accident évité de justesse. Nous explorons cela également chez CP. La difficulté, encore une fois, c'est d'assurer l'anonymat. Ce serait donc la première stratégie.

La deuxième serait les enquêtes sur les facteurs contributifs, au lieu de ce qui se passe dans la plupart des cas, surtout dans une des compagnies de chemin de fer. Une fois qu'ils trouvent une faute, l'enquête s'arrête là, alors que dans tout incident ou accident il y a des facteurs contributifs mettant en jeu cinq, huit ou dix aspects à rectifier, si bien que si l'un de ces facteurs était absent, l'accident n'aurait pas eu lieu.

Je pense donc que ce serait probablement là les deux choses.

•(1215)

M. Ed Fast: Bien. Merci.

Je passe au groupe suivant, si possible.

M. William Brehl: Je suis d'accord avec Jim sur le signalement des accidents évités de justesse. Nous travaillons de près avec CP à cela au comité des politiques.

Il s'agit en gros d'un rapport avec amnistie. Si vous avez un accident qui a été évité de justesse, vous le signalez, vous en parlez lors des réunions du comité de santé et sécurité au travail. Ils organisent de grosses réunions sur la sécurité, si bien que tout le monde devient sensibilisé à ce qui peut se produire, et si vous avez commis une erreur évidente ou une violation des règles, vous n'êtes pas sanctionné.

Le deuxième moyen, pour dire les choses brièvement, serait de privilégier l'éducation et la participation par rapport à la discipline en matière de sécurité. S'il se pose un problème de sécurité, nous ne considérons pas les sanctions disciplinaires comme la panacée. Il faut sensibiliser et faire participer tous les employés à la recherche de solutions pour éviter que cela arrive à quelqu'un d'autre.

M. Ed Fast: Monsieur Cotie.

M. Todd Cotie: J'opte aussi pour l'éducation et la communication.

Suite à la question de M. Masse, sur les nouvelles recrues, il faut les embaucher lorsqu'ils sont jeunes. Nous proposons des cours de familiarisation. Le problème est que nous vivons dans un climat de « faites-le maintenant, plaignez-vous après » sur le plan des relations entre la compagnie et le syndicat, mais dans le domaine de la sécurité, vous ne pouvez pas raisonner ainsi.

Sur le plan de la sécurité, les nouvelles recrues doivent savoir qu'elles ont le droit de refuser, le droit de participer, le droit de savoir, et c'est ce qu'il faut leur enseigner d'emblée après leur embauche. La communication est simplement un système efficace, du haut vers le bas, comme nous le disions, du comité des politiques jusqu'aux travailleurs de la base.

M. Ed Fast: Merci.

Monsieur McDiarmid.

M. Robert McDiarmid: D'accord, et bien ce sera une réponse improvisée, je suppose. Je n'y avais pas encore réfléchi, mais un système d'examen par les pairs ou d'encadrement par un employé expérimenté pourrait marcher, ce qui pourrait conduire à un système de sanctions juste. J'entends par-là que ce ne serait pas une mauvaise idée de placer un nouvel employé ou un employé sanctionné dans une équipe expérimentée.

M. Ed Fast: Et la deuxième stratégie — en avez-vous une deuxième?

M. Robert McDiarmid: Un système disciplinaire juste.

M. Ed Fast: La raison pour laquelle je pose cette question... Excusez-moi, allez-y.

M. Mike Wheten: Je serai très bref.

Pour une fois je pense que CN a fait quelque chose de bien. Il a désigné un vice-président à la sécurité. J'essaie de travailler avec le système de gestion de la sécurité et je pense que c'est un domaine sur lequel il faut focaliser davantage, et cela vaut même pour VIA. La sécurité n'est pas un point focal chez VIA Rail, CN et CP. Je pense qu'avec la désignation de Paul comme vice-président, nous pouvons maintenant nous concentrer sur la sécurité.

J'aimerais d'ailleurs bien que le CP en fasse autant, bien qu'il ait son propre système. Mais il faudrait davantage de focalisation sur le SGS et peut-être s'il y avait quelqu'un qui en soit spécifiquement responsable chez CP, nous pourrions focaliser. Il me semble que lorsque vous travaillez sur quelque chose en équipe — et cela est devenu le cas chez CN — on parvient à séparer les différents problèmes de façon à les régler un par un. Sinon, on se trouve face à un problème trop global, et je pense donc que ce pourrait être une mesure positive. Je pense qu'il faut commencer à chercher des mesures positives.

M. Ed Fast: C'est un peu regrettable, car il me semble que le SGS est exigé depuis près de sept ans. Manifestement, la mise en oeuvre ne s'est pas déroulée comme il aurait fallu, et dans le cas du secteur aérien, avec le projet de loi C-7, le gouvernement impose maintenant beaucoup plus de contraintes sur la façon de mettre en oeuvre le SGS. C'est regrettable, car les chemins de fer vont maintenant subir les mêmes types de changements législatifs réglementaires pour assurer que la mise en oeuvre se fasse correctement.

Je décèle un consensus général parmi vous sur l'opportunité d'un système de déclaration non punitif, que ce soit du type immunité ou protection des dénonciateurs, mais quelque chose du genre, permettant de signaler les accidents évités de justesse, et vous seriez tous en faveur de cela. Malheureusement, CN ne s'est pas montré très favorable à cela. J'ai posé la question, et ils ont tergiversé en disant que ce pourrait être bien, mais que cela comportait des problèmes. Seriez-vous en faveur de cela?

M. Robert McDiarmid: Il faut un système qui permette aux intéressés de tirer les leçons de leur expérience au lieu de simplement perdre leur emploi et leur carrière.

• (1220)

Le président: Monsieur Maloney.

M. John Maloney (Welland, Lib.): J'aimerais parler d'abord de la gestion de la fatigue. Pourriez-vous suggérer un nombre maximal d'heures et sur quelle base l'établiriez-vous? Je sais que vous avez des trajets longs et des trajets courts. Pouvez-vous suggérer un chiffre et les raisons pour lesquelles...

M. William Brehl: Parlez-vous du personnel roulant ou non roulant?

M. John Maloney: Je parle des équipages de train — le personnel roulant.

M. Mike Wheten: C'est une question assez difficile. Toutes sortes de systèmes sont évoqués. On parle sans cesse des 18 heures. Cela ne fait pas de doute, mais si vous regardez la réalité des choses, il n'y a pas d'abus.

Bien que ce soit dans les règles de repos obligatoires, les gars peuvent certainement le faire. Parfois, c'est utile. Par exemple, si vous avez un équipage commençant à 6 heures du matin et qui arrive au terminal de destination à 2 heures de l'après-midi, cela fait huit heures et ils ont encore dix heures à faire. Ils descendent du train à 2 heures de l'après-midi et remontent dans un autre train à 8 ou 9 heures du soir. Cela peut être utile.

Ils ont le droit de faire des pauses de repos s'ils sont fatigués. J'ai eu affaire à une situation où l'équipage était affecté à un travail tel qu'ils faisaient 16 ou 17 heures par jour à coup de deux ou trois heures, et je suppose que l'un des gars en a eu un peu assez et m'a appelé. J'ai appelé le supérieur et lui ai dit qu'il ne pouvait pas faire cela. Il a dit que c'était conforme aux règles. J'ai dit non — c'est contraire à l'esprit des règles.

Nous avons un désaccord. J'ai appelé Transports Canada. Transports Canada m'a rappelé cinq minutes plus tard et a dit que la situation...

Nous allons certainement jeter un coup d'oeil sur ces règles de repos obligatoire, mais je ne sais pas s'il faut abandonner les 18 heures. Les gars peuvent demander une période de repos personnelle. À mon point de vue, je ne pense pas qu'il y ait eu de gros abus à cet égard. Je sais que cela peut paraître terrifiant, et ce n'est certainement pas quelque chose que l'on aimerait voir les équipages faire sans cesse. Nous allons peut-être devoir gérer cela.

Je ne sais pas si cela répond à votre question ou non.

M. John Maloney: L'un des mémoires décrivait des installations de repos en route dans un bien triste état. Je ne sais pas quel mémoire c'était...

M. Mike Wheten: C'était le mien.

M. John Maloney: Est-ce là la norme pour les installations de repos?

• (1225)

Le président: Merci.

M. Bellavance va partager son temps avec M. Laframboise.

[Français]

M. Mario Laframboise: Merci beaucoup, monsieur le président.

Il est important qu'on se comprenne bien. On a appliqué certaines mesures dans le secteur aérien, mais le secteur du rail, ce n'est pas la même chose. Dans le secteur aérien, on ne doit s'occuper que d'un seul équipement et c'est l'avion. Les pistes d'atterrissage et l'aéroport sont gérés par d'autres gestionnaires. Quant à la route que les avions utilisent, c'est l'air. Vous, vous devez vous occuper de milliers de kilomètres de rail et des gares de triage. Tout appartient à l'entreprise.

Si on réglait le problème de l'anonymat... On souhaiterait, par législation, protéger vos employés qui font des dénonciations. Il ne faut vraiment pas qu'ils soient punis. C'est contraire à tout bon fonctionnement d'un système de gestion de la sécurité. On peut régler cela par la loi.

M. Brehl et M. Cotie ont parlé d'éducation. J'ai aimé votre exemple, monsieur Brehl. C'est pourquoi je demandais s'il y en avait un vraiment meilleur que les autres. Il y a deux façons de faire, il y a deux compagnies ayant deux stratégies différentes. Le résultat, vous l'avez dit, c'est quelques accidents de moins au CP. Que voulez-vous dire lorsque vous parlez d'éducation? Cela signifie-t-il que les compagnies doivent investir de l'argent? Il n'y en a pas, bien que les SGS soient installés depuis 2001. Il n'y a pas de culture d'éducation au CP, puisque vous nous dites que ça prendrait de l'éducation. Expliquez-nous comment cela devrait fonctionner, monsieur Brehl et monsieur Cotie.

[Traduction]

M. William Brehl: Les régimes de formation chez CP sont bons lorsqu'ils sont utilisés pour nos membres, pour nos services d'ingénierie. Mais j'imagine que le patronat considère qu'ils sont trop coûteux pour qu'ils puissent offrir beaucoup de formation. Ils cherchent toujours à couper les coins.

Comme l'a souligné M. Cotie, nos gens sur le terrain chez CP ne savent rien du SGS. Arrivé au niveau des comités directeurs et des comités de politique, les gens commencent à comprendre le système de gestion de la sécurité, mais les comités locaux de santé et de sécurité au travail n'en ont qu'une connaissance très limitée.

Pour ce qui est de la formation, ils n'ont pas encore commencé à former nos chefs garde-lignes et nos agents principaux d'entretien de la voie, qui sont les deux responsables de chaque équipe. Ils ont laissé faire pendant environ sept ans sans former qui que ce soit. Les gens apprenaient sur le tas. L'employeur n'embauchait pas beaucoup de gens, mais il faisait monter certains employés en grade au fur et à mesure des départs à la retraite. Il a ensuite jugé qu'il lui fallait reprendre la formation, mais il a décidé de ne pas former les contremaîtres ni les agents principaux d'entretien de la voie; qu'il n'offrirait qu'un seul cours et qu'il formerait les deux en même temps. Le cours durait autrefois quatre semaines, avec une séance de mise à jour aux trois ans. Maintenant, il y a un cours de deux semaines, et c'est tout. Vous êtes formé et c'est sur vous que l'on compte.

Cela m'ennuie de vous submerger d'exemples, mais il y en a tellement.

Nous avons eu un incident en décembre 2007, à l'extérieur de Golden, en Colombie-Britannique. Trois employés d'équipe de nuit étaient en train de dégager la neige dans la noirceur, et ils ont dépassé leurs limites. Ils ont été reconnus par les gens du Contrôle des transmissions radio comme étant à l'extérieur de leurs limites lorsqu'ils ont communiqué par radio et ils ont été protégés. Personne n'a été blessé, mais, renseignements pris, les trois employés n'avaient pas entre eux quatre années de service. Aucun d'entre eux n'avait reçu de formation. On les avait simplement envoyés travailler dans la noirceur en pleine tempête de neige.

La formation n'a donc pas été assurée comme il se devait chez CP, et c'est un problème au sujet duquel nous nous disputons sans cesse avec le patronat. Notre convention collective stipule que nous devons être inclus dans toutes les activités de formation — que nous devons assurer engagement et participation. Mais tout ce qu'on nous dit jamais en bout de ligne c'est « Voici ce que nous allons faire. Jetez-y un coup d'oeil. Nous allons faire cela la semaine prochaine ».

L'employeur offre la formation en matière de santé et de sécurité au travail qu'exige la Loi. Il reste à jour sur ce plan-là, et il faut lui reconnaître cela. Il n'offre pas de formation en matière de droits de la personne ou de retour au travail. Tout cela est jeté par-dessus bord tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas d'obligation. Je pense que M. Cotie a dit qu'ils mettent de l'huile dans le moteur une fois qu'il

est saisi, et c'est là une bonne analogie. C'est exactement cela qui se passe. Lorsque survient un accident, ils commencent à dire « Réparons cela ».

Je vais faire court et céder la parole à M. Cotie.

J'ai encore un autre exemple. J'ai perdu un ami en 2000. Shawn Ormshaw était en train de changer un moteur de traction sur une grue Ohio. Il n'y avait aucun mécanicien sur place. Il était un simple ouvrier et ne travaillait pour la compagnie de chemins de fer que depuis deux ans. Il a dévissé un boulon, le moteur de traction est tombé sur sa tête, et il est mort.

Cela a amené un changement dans les services d'ingénierie de CP et ce que l'on appelle le livret préparatoire. J'ignore si CN fait la même chose, mais, avec chaque nouvel emploi ou changement d'emploi, il faut qu'il y ait une séance de breffage avec tout le monde. S'il vous arrive une nouvelle recrue, il vous faut lui faire un breffage sur tous les risques, sur le travail qu'elle va être appelée à faire, sur le responsable de la santé et la sécurité au travail, sur le responsable des premiers soins, sur la personne qui doit appeler le 911, sur les parcours des ambulances, etc. Cela est donc fait et c'est formidable, mais il a fallu pour cela attendre qu'un homme perde la vie.

Il y a un si grand nombre de choses au sujet desquelles nos gens devraient en ce moment être formés — il y aurait lieu d'être proactif au lieu d'être réactif.

• (1230)

Le président: Monsieur Brehl, il me va falloir vous arrêter là. Je regrette, mais nous sommes limités dans le temps dont nous disposons.

Monsieur Watson.

M. Jeff Watson (Essex, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous les témoins d'être venus comparaître ici aujourd'hui. Nous vous sommes reconnaissants de votre participation.

Si vous avez suivi les audiences tenues par le comité, vous savez que nous n'avons pas fait la vie facile aux représentants des compagnies ferroviaires pour ce qui est des réponses fournies au comité. Nous n'avons pas non plus fait la vie facile à l'organe de réglementation, c'est-à-dire Transports Canada. Nous verrons à quel point nous vous aurons fait la vie dure à vous. Mais, pour être juste, si nous devions vous faire la vie un peu dure, je vous demanderais d'être patients avec nous, car vous faites également partie de la solution.

Ce rapport d'examen fait plus de 200 pages. Êtes-vous les personnes qui avez réellement lu le rapport, ou bien y a-t-il quelqu'un parmi les organisations que vous représentez qui a fait ce travail pour vous? Vous avez tous une bonne connaissance du document? Bien.

Lorsque M. Lewis est venu nous rencontrer, je lui ai demandé si le coeur de ces 200 pages et quelque pouvait en fait se résumer à ce que je vois aux pages 73 et 74, concernant un outil d'évaluation pour la culture de sécurité, convenant que ce qu'il nous faut faire c'est plus qu'établir simplement des règles et en assurer l'observance, pour faire en sorte que celles-ci empreignent littéralement toute la culture de l'organisation. Et cela vaut autant pour l'organe de réglementation que pour les entreprises elles-mêmes.

Les auteurs parlent d'un continuum de progrès à cinq étapes, jusqu'à la pleine mise en oeuvre du SGS. Je pense que cela nous paraît raisonnable et j'estime que les preuves sont telles qu'elles nous amènent à conclure que c'est une fois le SGS pleinement mis en oeuvre — c'est-à-dire en tant que couche supplémentaire superposée sur les règles — que nous constaterons les meilleurs résultats en matière de sécurité. Le rapport cite le cas d'Air Transat, par exemple, et dit de la société VIA Rail qu'elle a une petite avance en la matière sur CN et CP.

J'ai demandé à M. Lewis de classer les sociétés à l'intérieur de ce continuum et de donner également un classement à l'organe de réglementation, Transports Canada. Il a dit que CN se situait quelque part entre un un et un deux, que CP s'inscrirait entre un deux et un trois, que Transports Canada serait dans la même fourchette, autour de trois, et que VIA Rail serait un quatre. Nous constatons donc qu'il reste beaucoup de travail à faire.

Premièrement, j'aimerais vous demander votre évaluation de CN et de CP ainsi que de Transports Canada. Êtes-vous d'accord avec ces cotes? Estimez-vous que celles-ci correspondent à leur situation dans le continuum?

Des voix: Oui.

M. Jeff Watson: J'ai écouté votre témoignage aujourd'hui. J'ai écouté les gens de CN et de CP l'autre jour, et j'entends les mêmes genres de choses ici. L'on insiste beaucoup sur les règles et le respect des règles. Lorsque je regarde ce continuum, cela vous situe, vous et la compagnie, dans une certaine mesure, autour de deux ou trois dans le continuum, et il nous faut aller plus loin que cela.

Je pense que ceci nous ramène un petit peu à ce que nous a dit M. Fast dans son témoignage. C'est en fait ce que je vois dans les recommandations des Travailleurs de l'automobile, et j'aimerais savoir ce que vous en pensez. Vous demandez un protocole et un guide d'évaluation du SGS semblables à ce qui existe du côté du transport aérien. Avez-vous eu l'occasion d'examiner les amendements proposés à la Loi sur l'aéronautique, qui font état d'un genre d'immunité pour les intervenants, leur donnant la possibilité de rapporter les problèmes et de devancer la courbe? Si, donc, je me trouve dans une situation dans laquelle je ne dispose pas de suffisamment de temps et que je suis empêché d'exécuter toute ma liste de vérification, je peux malgré tout en faire rapport et le cas sera versé au système en vue de la pleine cueillette de toutes les données. Convenez-vous que c'est dans cette direction qu'il nous faille aller, afin de nous doter de quelque chose qui renferme plus de renseignements que la simple règle des inspections aux fins de vérification du respect du règlement?

Une voix: C'est exact.

M. Jeff Watson: Et comment envisageriez-vous le fonctionnement de ce système de rapport?

Je pose la question au groupe tout entier, et pas seulement à votre délégation.

Vous avez eu l'occasion d'examiner la situation du côté du transport aérien. Est-ce que l'immunité est la solution à retenir? Est-ce le système d'appel dont vous avez parlé? Ce pourrait-il que ce soit quelque chose qui n'a pas encore été envisagé?

Aidez-nous à cerner cela, car je pense que c'est vraiment là la clé. Vous voulez saisir beaucoup plus de renseignements que ceux que l'on obtient à l'heure actuelle dans le cadre du système, ce afin d'être au courant des problèmes bien avant qu'il ne se produise quelque situation dangereuse.

●(1235)

M. Robert McDiarmid: J'aimerais simplement souligner que la différence fondamentale entre les modes air et rail est que le transport aérien est caractérisé par beaucoup plus de concurrence et une interaction directe avec le public.

Si les avions commencent à tomber du ciel, les gens s'adresseront en masse à une autre compagnie aérienne. Si des trains déraillent, dans la plupart des cas, les seules personnes touchées sont les producteurs de grain et le public dans un rayon d'un mille autour du déraillement — dans la plupart des cas. Un déraillement peut, bien sûr, avoir une incidence sur un bien plus grand nombre de personnes. Pourtant, ce sont les clients du secteur céréalier qui criaient le plus fort pendant la grève de 2007 chez CN, alors que ce sont eux qui perdent le produit. De toute façon, ils ne peuvent pas s'adresser à un autre concurrent, car les lignes ne sont tout simplement pas là. C'est là la différence fondamentale.

Les compagnies aériennes veulent avoir un bon système de gestion de la sécurité du fait de leur interaction avec le public, alors que les compagnies de chemins de fer n'ont pas cette même orientation. C'est le cas de VIA; il ne transporte que des voyageurs. C'est le cas de CP, car la compagnie reconnaît probablement que c'est avantageux pour elle sur le plan financier. CN ne reconnaît pas du tout cela. La culture de sécurité de M. Reason n'existe pas.

Le président: Il me faut vous arrêter là. Je m'excuse, monsieur Watson. Je sais que M. Bell, qui mène cette charge, souhaite intervenir.

Puis-je poser une seule toute petite question? Y a-t-il une part ou un pourcentage de la fatigue qui existe et des préoccupations qui ont été exprimées qui sont le fait du désir des employés de faire des heures supplémentaires?

M. Robert McDiarmid: Je ne parlerais pas d'heures supplémentaires. Je parlerais d'heures. Ils sont empêchés de passer du temps avec leur famille. Cela les oblige à choisir: « Est-ce que je travaille comme un fou pendant trois semaines pour avoir une semaine de congé? » ou bien « Est-ce que je serai en mesure de maintenir mon revenu familial? » Ce sont là les facteurs.

Le président: Et, encore une fois, je pense que cela compte peut-être pour une partie du problème.

Monsieur Bell, c'est à vous de conclure. Vous avez cinq minutes.

M. Don Bell (North Vancouver, Lib.): Merci, messieurs.

Plusieurs des questions que j'ai posées aux représentants des compagnies de chemins de fer et que je voulais vous poser à vous l'ont déjà été, et j'ai entendu vos réponses.

Je suis tout particulièrement intéressé, en ce qui concerne les travailleurs, par les préoccupations relatives à la fatigue et à la formation. L'autre aspect est la question des comités de santé et de sécurité au travail. Je ne sais pas, vu que j'ai manqué le début de l'exposé, si vous avez été interrogés là-dessus en particulier. Je sais qu'il y a deux recommandations faisant état de cela, la recommandation numéro 19 et la recommandation numéro 24.

La recommandation numéro 19, comme nous l'a indiqué Transports Canada ou le comité, concerne le SGS et donc les compagnies, tandis que la recommandation numéro 24 concerne le fait que Transports Canada et les compagnies ont certaines responsabilités communes.

Le paragraphe 24-7 de cette dernière recommandation parle d'un moyen de faire intervenir les employés des chemins de fer à tous les niveaux et, là où cela est possible, par le biais de comités et de représentants de la santé et de la sécurité. La recommandation 19 parle de la nécessité pour l'industrie de prendre des mesures pour veiller à l'efficacité des comités locaux de santé et de sécurité au travail.

Nous avons entendu dire, au sujet des cotes mêmes des entreprises et de leur efficacité, que cela varie selon la région — région de l'Atlantique, Centre et Ouest.

J'aimerais savoir si vous auriez des commentaires à faire, en ce qui concerne surtout les comités de santé et de sécurité.

● (1240)

M. Jim Wilson: Dans le cas de CP, les différences selon la région, et parfois même selon l'emplacement particulier, dépendent de la personnalité du patron. Si le patron a une croyance bien enracinée dans la sécurité, alors vous verrez les choses se régler un peu plus vite au lieu qu'on les laisse traîner.

Encore une fois, si l'employeur a le dernier mot quant à savoir ce qui est corrigé et ce qui ne l'est pas, alors c'est cela qui va déterminer votre culture ou l'efficacité des comités.

C'est pourquoi nous parlons encore une fois de réglementation: au moins il y a une norme minimale à établir. Si les employeurs ne respectent pas les normes minimales, alors nous pouvons au moins nous adresser à quelqu'un pour faire en sorte que ces normes minimales soient atteintes.

M. Robert McDiarmid: J'ai parlé plus tôt, monsieur, de la nécessité de faire intervenir l'alinéa 135(7)e) du Code canadien du travail, qui traite de la participation des employés dans toutes les investigations et enquêtes. Il s'agit là d'un aspect qui est aisément ignoré dans le contexte des comités de sécurité, en dépit du désir des syndicats de participer, conformément au Code canadien du travail. La chose ne sera à mon avis pas envisagée, en tout cas pas par CN.

M. Don Bell: Avez-vous constaté de la part de CN un changement depuis le 25 avril dernier? Cela fait presque un an que M. Miller a été nommé, et je présume, sur la base de ce que les porte-parole de CN ont reconnu lorsqu'ils ont comparu devant nous, qu'il y a eu une augmentation de la sensibilité à toute la culture de la sécurité depuis que le comité a entrepris ses travaux.

M. Robert McDiarmid: Je soulignerai que nous avons eu un vice-président de la sécurité par le passé, en tout cas en 1996 à tout le moins, lorsque M. Tellier représentait toujours la société, et un ombudsman pour la sécurité chez CN, postes qui ont cependant disparu avec le départ de M. Tellier.

Si on les rétablissait, ce serait formidable, mais la réussite d'un comité relève, je trouve, davantage des participants, ainsi que de leur expérience, de leurs connaissances et de leur formation.

M. Don Bell: Je constate que le panel dit, à la page 70 du rapport, « D'après ce que nous avons entendu dire tout au long de cet examen, il semble y avoir une sérieuse cassure entre les objectifs avoués du CN et ce qui se passe à l'échelon des employés ». Je sais que cela concerne le modèle traditionnel de règles et de discipline, mais il semble également que les comités de santé et de sécurité joueraient un rôle.

Lors de la comparution du dernier groupe, j'ai présenté une photo que j'avais prise dans une gare du CN. La photo montre que la sécurité est le quatrième élément sur la liste de la compagnie. Celle-ci avait dit que la sécurité était la toute première préoccupation, et je lui ai soumis le problème. Elle a dit que cela ne représentait pas

nécessairement l'ordre hiérarchique des choses. Pourtant, dans une autre photo que j'ai envoyée par la suite à M. Miller, les quatre éléments étaient découpés en quatre panneaux distincts — et je suis en train de parler de la gare de Prince George — qui se succédaient en ordre décroissant, comme des marches, le long du mur.

On dit ici que la sécurité est la responsabilité de chaque employé. Je suis d'accord. Je suppose que, si l'on prend les choses au sens large, même les membres de la direction sont des employés. Mais je considère pour ma part que les gestionnaires et les employés travaillent pour l'employeur, ce qui signifie que la compagnie doit elle aussi avoir cette responsabilité, et il faut que ce soit la toute première.

● (1245)

M. John Burns: Lorsqu'ils vous font leur numéro, c'est exactement dans cet ordre-là qu'ils vous le débattent. Chaque employé voit cela comme étant l'ordre de préférence, comme vous l'avez dit dans votre déclaration. Même si CN, tout en haut de la structure, vous dit que la sécurité est sa valeur primordiale et qu'elle souhaite se surpasser et faire son maximum pour la sécurité, lorsque nous avons négocié avec elle une entente en matière de sécurité, elle l'a annulée.

Elle dit qu'elle va revenir aux normes minimales du code. Le code est bon si on l'applique dans son entier, mais CN n'a même jamais voulu d'un code-plus lorsqu'elle en a négocié avec un des syndicats. Elle fixe pourtant la barre en disant « Voici quelles sont nos priorités ».

Le président: Je m'excuse auprès de nos invités, mais nous avons du travail interne dont nous devons nous occuper. J'aimerais vous remercier...

Monsieur Jean.

M. Brian Jean (Fort McMurray—Athabasca, PCC): J'invoque le Règlement. Vous serait-il possible de nous fournir copie de cette entente en matière de sécurité qui a été négociée?

M. John Burns: Absolument.

Le président: Merci.

Merci d'avoir été des nôtres. Je pense que vous nous avez fourni de nouvelles connaissances et de nouveaux renseignements qui nous aideront en vue de la rédaction de notre rapport final.

Je vais demander aux membres du comité de rester à leurs places. Et si vous allez avoir des discussions en aparté, efforcez-vous, je vous prie, de faire le moins de bruit possible. Nous avons une courte motion de M. Volpe dont nous devons discuter.

Encore une fois, merci à nos invités. Bonne fin de journée.

Nous avons reçu un avis de motion de M. Volpe. Je l'invite à prendre la parole.

L'hon. Joseph Volpe: Merci, monsieur le président.

Je vous présente ceci dans le simple but de faire en sorte que la conversation soit un petit peu plus formelle. Je discute de la motion numéro 183 avec le secrétaire parlementaire. Cette motion a été présentée par un collègue de Thunder Bay—Rainy River, modifiée par un collègue de Niagara-Ouest—Glanbrook, et adoptée, je suppose à l'unanimité, à la Chambre. Elle est la preuve que tous les partis peuvent travailler ensemble lorsque la volonté de le faire est là.

Nous avons discuté de soumettre cette motion, la motion 183, au comité aux fins d'un examen plus poussé. Je pense que les gens étaient généralement enclins à aller de l'avant en ce sens, tant et aussi longtemps que cela n'entraverait pas le travail déjà au programme du comité et le calendrier prévu au sujet duquel nous avons déjà une entente en principe — et qui prévoyait, entre autres, l'examen de la loi sur les eaux navigables. Nous tenions à ce que celui-ci demeure sur la table et ne se fasse pas écarter d'un côté ou de l'autre. Puis, bien sûr, il y avait les réserves habituelles en cas de renvoi au comité de tout projet de loi, ce qui l'emporterait sur toute motion à l'étude.

Je pense que, sur la base de ces conversations, nous avons convenu de la possibilité d'examiner la motion 183. Je l'ai couchée sur papier afin que ce soit suffisamment formel et que le comité sache exactement ce sur quoi devaient porter nos discussions.

Ayant donc été aussi transparent que possible — et chacun a devant lui le texte de la motion — et ayant étayé les paramètres à l'intérieur desquels nous avons mené certaines de ces discussions, je propose que le comité traite de la motion 183 et qu'il y consacre, je ne sais pas, peut-être une ou deux réunions, voire même trois, mais au moins une en tout cas. Nous entendrions l'auteur de la motion, l'auteur de l'amendement, et nous examinerions alors dans le détail ce que nous avons. Nous pourrions peut-être même faire venir des fonctionnaires du ministère.

Je ne pense pas que nous ayons abordé autre chose en la matière. Je sais qu'il y a eu des discussions à la Chambre avec les deux autres partis de l'opposition dans le cadre du débat. Nous n'avons eu aucune discussion formelle sur le sujet ici.

Mon intention n'est pas de bouleverser quelque calendrier prédéterminé, ni de nous engager dans une longue étude qui ne déboucherait jamais nulle part. L'idée, principalement, est de traiter d'une motion qui a joui de l'appui unanime de la Chambre.

Le président: Monsieur Laframboise.

[Français]

M. Mario Laframboise: Je comprends le sens de la motion de M. Volpe, mais je me demande si elle a été déposée devant le bon comité. Il y est question de commerce international, interprovincial et de rapport qualité-prix. Théoriquement, c'est le Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie qui devrait faire cela. Je vois que le Parti libéral a choisi le Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités pour étudier cela. Or on n'a pas l'expertise nécessaire. En tout cas, il faudra sûrement faire comparaître le ministère de l'Industrie, etc.

J'aimerais que mes collègues libéraux y pensent: notre comité est-il vraiment le plus approprié pour étudier ce genre de motion? C'est ce que je me demande. Le Bloc est d'accord; là n'est pas la question. La question est de savoir si on a l'expertise nécessaire pour ne pas se tromper sur le plan des relations internationales. À première vue, j'aurais tendance à croire que notre comité ne devrait pas en discuter, mais je reste ouvert. L'objectif, c'est qu'on en discute. Cela ne me pose aucun problème, mais je ne voudrais pas que cela se fasse au mauvais comité.

• (1250)

[Traduction]

Le président: Monsieur Masse.

M. Brian Masse: Je suis de manière générale en faveur de l'idée, mais je tiens à ce que nous fassions un bon travail. Je ne voudrais pas que nous ne fassions qu'effleurer la chose en convoquant un petit nombre de témoins et en produisant quelques points ou un petit rapport, et puis s'en va. Si nous allons entreprendre ce travail, je

pense qu'il importe de le faire comme il se doit. Dans mon esprit, donc, je pense que cela mériterait davantage d'attention.

Vu ce que suggère le Bloc, je ne sais pas s'il ne serait pas approprié pour nous d'en discuter à une réunion du comité directeur, une fois munis de tous les autres renseignements. Je suis flexible, mais, si nous allons entreprendre une telle étude, je tiens à ce qu'elle soit menée comme il se doit. Il ne sert à rien de faire quelque chose de superficiel qui ne débouche sur rien que nous puissions recommander au Parlement tout entier.

M. Brian Jean: J'aimerais en fait féliciter M. Laframboise pour son commentaire. À première vue, cela m'a beaucoup intéressé, du simple fait que la motion ait été adoptée à l'unanimité à la Chambre, mais il m'apparaît clairement que nous ne sommes sans doute pas ceux qui devrions mener cette étude. Je n'y avais jamais vraiment réfléchi avant, pour parler franchement, et compte tenu, en plus, des commentaires de M. Masse, il me semble que si cette question doit être étudiée, il faut qu'elle le soit en profondeur et par le groupe approprié, et ce n'est pas nous.

Sauf tout le respect que je vous dois, monsieur Volpe, je n'avais jamais réfléchi à la chose auparavant, mais si cette étude va être faite, elle doit être faite comme il se doit, et je ne pense pas que notre comité soit le lieu approprié.

Je me demande si l'auteur de la motion ne serait pas prêt à attendre et à ne pas demander le vote à ce stade-ci, afin que nous puissions peut-être discuter un petit peu plus dans les coulisses du contexte entourant cette question, et peut-être même qu'en bout de ligne nous pourrions avoir une réunion portant là-dessus pour ensuite recommander que la question soit renvoyée pour examen au comité de l'industrie.

Le président: Monsieur Volpe.

L'hon. Joseph Volpe: J'apprécie la contribution de tous mes collègues. M. Masse a raison, bien sûr — ou vous faites la chose correctement, ou vous ne la faites pas du tout.

Mon hypothèse quand au temps que l'on pourrait consacrer, maintenant ou plus tard, à cette question découle du calcul du temps alloué à d'autres questions dont le comité a traité par le passé. Le fait qu'il s'agisse d'une motion de la Chambre et non pas d'un projet de loi de la Chambre m'a amené à réfléchir à la chronologie, et mes supputations n'ont pas pour objet d'amoinrir ni de restreindre quoi que ce soit. C'est une simple question de calcul et de logistique.

En ce qui concerne M. Laframboise, je sais que ces questions ont elles aussi été soulevées dans le débat et, en fait, si j'ai bien compris, la raison pour laquelle le débat a débouché sur le résultat que l'on sait est que M. Allison, ainsi que le Bloc, ont tenu compte, premièrement, des compétences fédérales-provinciales et de l'intérêt des provinces en la matière, et, deuxièmement, du fait que l'on se soit demandé également si notre comité était le comité approprié.

Du fait qu'il y ait des questions relatives à l'industrie et à une stratégie industrielle et d'autres concernant les travaux publics et les achats, et encore d'autres concernant le commerce international et nos obligations dans le cadre de l'OMC, de l'ALENA, etc., l'on peut s'imaginer que la motion ne cible pas, en désignant notre comité, la tribune la plus appropriée.

Cependant, le tout résulte de questions relatives au transport, et je pense que l'on convient généralement que le ministère responsable est celui du transport, de l'infrastructure et des collectivités, le ministre et donc son ministère, mais cela est né du désir de faire avancer le dossier des transports.

Ce n'est pas à moi de juger si la motion a été rédigée de manière appropriée pour veiller à ce qu'elle cible directement la responsabilité précise d'un ministre ou d'un ministère, car, comme vous pouvez le voir, même avec l'amendement proposé par M. Allison, l'idée était d'englober un maximum de questions dans une motion sur la base d'un principe, le principe étant qu'il faille traiter des questions relatives à la technologie des transports, en tenant compte des intérêts des Canadiens — peu importe où ils vivent —, et que ces préoccupations relatives au transport soient maintenues à l'avant-scène par le ministère et le ministre responsables.

C'est là la réelle intention de l'auteur de la motion 183, soit qu'elle soit renvoyée à ce comité-ci plutôt qu'à n'importe quel autre.

Je devine, monsieur Jean, que, bien que votre observation ait peut-être du mérite, tous les autres comités vont vraisemblablement dire qu'ils le regrettent, mais qu'ils vont se laver les mains de cette question également, car elle ne leur appartient pas vraiment. Il n'y a pas ici la précision qui est le propre d'un projet de loi, d'une loi adoptée à la Chambre, et j'en conviens. J'accepte cela et j'oserais même dire que M. Allison, qui voudra peut-être en parler car c'est lui qui a proposé l'amendement, sera peut-être même d'accord, mais cela ne nous aide pas à faire avancer le dossier de le reporter à un autre jour. Voilà pourquoi j'ai donné un peu de souplesse à M. Masse et à M. Laframboise et fait un petit historique de la discussion quant à la question de savoir pourquoi cette étude devrait revenir à notre comité et à aucun autre.

Si c'est une motion qui a été jugée digne de considération par la Chambre et qui y a été adoptée au moyen d'un vote, alors il faut qu'elle aboutisse quelque part, et j'oserais dire que le meilleur endroit est notre comité.

Est-il impératif que nous nous y penchions lors de notre prochaine réunion? J'ai déjà convenu, pour le compte de M. Boshcoff et de M. Allison, que nous inscririons la motion dans l'échéancier définitif que nous avons déjà prévu et accepté de manière explicite.

• (1255)

Monsieur Jean, je ne pense pas qu'il nous faille discuter de cette question plus tard. Nous acceptons simplement le principe que j'ai énoncé pour vous: nous avons cette motion qui a joui de l'appui unanime de la Chambre; cette motion semble concerner davantage le

transport qu'autre chose; et cette motion ne va pas entraver l'échéancier du comité. Nous l'acceptons sur cette base-là, ou alors nous ne l'acceptons pas.

Le président: J'ai une longue liste de personnes désireuses d'intervenir. Si tout le monde est d'accord, nous pourrions peut-être reporter la question à la réunion suivante pour terminer la discussion, ou alors nous tenons tout de suite le vote.

M. Brian Masse: Monsieur le président, puis-je intervenir?

Le président: Très, très rapidement.

M. Brian Masse: Oui. Pour que les choses soient bien claires, je tiens à souligner que je ne m'oppose pas à ce que le comité examine cette question.

M. Brian Jean: Monsieur le président, je proposerais que l'on reporte cette discussion et que l'on demande à l'auteur de la motion de fournir une liste de témoins qu'il y aurait selon lui lieu d'entendre, et nous pourrions peut-être en traiter lors de la réunion suivante ou d'une réunion du comité directeur.

Franchement, il me semble qu'il s'agit d'une question qui reviendrait plus logiquement au comité de l'industrie, ou peut-être même encore davantage au comité du commerce international. Je conviens que le sujet les concerne tous, mais j'estime qu'il intéresse plus particulièrement ces deux comités-là. Peut-être que s'il y avait un élément sur lequel nous concentrer...

Je suis ouvert, et le gouvernement est ouvert à l'idée de tenir des réunions supplémentaires pour en traiter, si la chose est nécessaire.

Le président: Pour la gouverne des membres du comité, nous avons réservé jeudi pour discuter du rapport, mais nous pourrions probablement trouver également un petit peu de temps...

Encore une fois, si M. Volpe, qui a présenté cette motion, souhaite qu'on la mette aux voix, nous pouvons faire cela.

L'hon. Joseph Volpe: Comment je l'ai dit, monsieur le président, tout ce qui compte pour moi c'est l'établissement du principe que nous allons traiter de cette question. Je suis tout à fait prêt à ce qu'on en traite lors d'une réunion subséquente, en fonction de notre échéancier, mais j'aimerais que la question soit réglée aujourd'hui.

• (1300)

Le président: Très bien. M. Volpe a demandé la mise aux voix.

(La motion est adoptée. [Voir *Procès-verbaux*])

Le président: Merci.

La séance est levée.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

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

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