

*Code canadien du travail*

la fatigue des yeux, des maux de dos, des malformations congénitales et des fausses couches dont elle est la cause. Le législateur n'a ni adopté ni fait appliquer de normes en ce qui concerne les écrans de protection contre les radiations, le nombre d'heures de travail devant les écrans cathodiques et l'exposition continue dans un cadre restreint.

De récentes statistiques révèlent également un taux d'absentéisme trois fois plus élevé chez les utilisateurs de TEC que chez les non-utilisateurs depuis deux ans. Cette étude a été effectuée par la Mount Sinai School of Medicine de New York. On a relevé un certain nombre de cas de personnes qui souffrent de problèmes de santé parfois incurables. Elles font également face à des problèmes de sécurité, et elles risquent des fausses couches ou de donner naissance à des bébés anormaux. Tous ces problèmes sont attribuables à un manque d'inspection, de législation et de normes satisfaisantes au Canada.

Nous demandons qu'on mette une loi en œuvre et qu'elle soit suivie d'une réglementation et d'inspections adéquates. Je le répète, la meilleure loi du monde ne vaut rien si elle ne peut pas être appliquée. Elle ne vaut rien si nous ne disposons pas de normes pour juger de son application.

J'aimerais parler pendant quelques minutes de certains autres aspects du projet de loi. Il est nécessaire de l'améliorer sur certains points. Nous proposerons d'ailleurs un certain nombre d'amendements à l'étape du comité. Le gouvernement régit avec beaucoup de lenteur et de façon très insatisfaisante au problème du harcèlement sexuel. Les modifications proposées se contentent d'inciter les employeurs à tâcher de réprimer le harcèlement sexuel dans le milieu de travail. Nous aimerions que le gouvernement fédéral édicte des lignes directrices pour expliquer ce qu'il considère comme un comportement inacceptable à cet égard. Nous aimerions également que la Commission des droits de la personne soit automatiquement saisie des accusations de harcèlement sexuel et, là où la main-d'œuvre est syndiquée, que le syndicat intéressé ait le droit de représenter les travailleurs lors des audiences. Le harcèlement sexuel se répand de plus en plus et il est dénoncé de plus en plus, d'année en année, dans le monde du travail. Les dispositions proposées dans le cadre du Code canadien du travail sont tout à fait insuffisantes pour y remédier.

Il y a d'autres points faibles dans le projet de loi. Une de ses dispositions permettrait au ministre d'exclure de l'application de la loi les travailleurs de divers secteurs du domaine de l'énergie atomique. Nous reconnaissons que cela peut être avantageux pour les travailleurs de certains secteurs ou qu'ils peuvent être protégés par une loi provinciale plus rigoureuse. Si tel est le cas, nous pouvons accepter l'objectif de cette modification. Étant donné toutefois l'attitude adoptée jusqu'ici par le gouvernement et la Commission de contrôle de l'énergie atomique, je trouve inquiétant que certains travailleurs de cette industrie soient exclus de l'application du Code canadien du travail, non pas parce qu'il existe une meilleure loi provinciale mais parce que cela dérangerait l'EACL, la société minière ou l'organisme employeur quel qu'il soit d'accorder une protection satisfaisante à ses travailleurs.

Je voudrais vous donner quelques exemples qui viennent justifier mes craintes. Il y a quelques mois seulement, la Commission de contrôle de l'Énergie atomique a tenu des audiences à la suite desquelles on a quintuplé le niveau de radiation

auquel les travailleuses seront exposées. On a, en outre, augmenté un certain nombre d'autres niveaux touchant également les travailleurs. Nous avons dû lutter pour que la presse puisse assister à ces réunions, ne serait-ce qu'à l'occasion. A trois reprises, j'ai demandé ici même au ministre de l'Énergie, des Mines et des Ressources (M. Chrétien) d'intervenir, afin de rendre publiques les audiences de la Commission, même lorsque les syndicats présentaient leurs mémoires. Malgré les réticences de la Commission, les audiences ont fini par être ouvertes en partie au public. Cet organisme de contrôle qu'est la Commission était peu disposé à permettre que les audiences au sujet de questions de sécurité soient publiques.

Comment pouvons-nous laisser au ministre le droit d'exclure les travailleurs dans le domaine de l'énergie atomique, surtout à la lumière des précédents récents dont nous avons été saisis? Je peux comprendre qu'il veuille exclure les travailleurs visés par la législation provinciale, car cette dernière est peut-être plus sévère. Cependant, s'il veut qu'on lui donne le droit général d'exclure les travailleurs de ce domaine, nous nous y opposons.

Nous déplorons énormément que le ministre puisse dispenser certains employeurs de l'obligation d'avoir de comités d'hygiène et de sécurité, s'il juge que le lieu de travail est sûr. Même si j'ai un certain respect pour le ministre du Travail (M. Ouellet), je ne pense pas qu'il puisse savoir quels sont les lieux de travail au Canada qui sont sûrs et ceux qui ne le sont pas. L'un des objectifs de ces comités est de garantir que les travailleurs et les administrateurs se rencontrent, afin d'envisager les dangers possibles. Le ministre établit là un dangereux précédent, à la suite vraisemblablement des pressions exercées par le patronat, lorsqu'il dit qu'une entreprise en particulier est sûre et n'a donc pas besoin d'un comité mixte. Nous nous opposons, certes, à cette disposition à l'étape du comité.

En outre, nous trouvons vraiment regrettable que le ministre parle de permettre aux navires de ne pas avoir de comité de sécurité. Selon moi, nous reconnaissons tous que travailler à bord de navires peut être tout aussi dangereux que travailler sur terre. Les comités ont leur place sur les navires, et je ne pense pas que le ministre ait le droit de prétendre que les comités de sécurité ne seront pas obligatoires sur les navires.

Dans le domaine des changements technologiques, le ministre propose une modification extrêmement mineure, selon laquelle, lorsque le nombre d'employés visés est important, la période d'avis doit passer de 90 jours à 120 jours. Il incombe au Conseil canadien des relations du travail de définir ce qu'on entend par «un nombre important»; c'est inacceptable. Les employés de tout le pays devraient savoir sur quels critères le Conseil se basera pour prendre sa décision.

● (1220)

Nous trouvons la définition de «changement technologique» trop restrictive. De nombreuses sociétés pourront prétendre qu'il ne s'agit pas d'un changement technologique et n'être pas visées ainsi par la loi. Nous craignons que les employeurs ne contournent la modification proposée en licenciant des travailleurs en petits nombres, petit à petit. Jusqu'ici, les syndicats qui ont essayé de négocier des modifications relativement aux changements technologiques ont essuyé un échec. De nombreux employeurs s'y sont opposés. C'est pourquoi, il importe que l'on modifie beaucoup plus en profondeur la législation.