



AVIS SUR LE PROJET DE LOI 42

Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail

JULIEN GAUDREAU

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC – MAI 2015

Table des matières

Présentation.....	2
Introduction	2
Des vocations différentes.....	3
Considérations générales concernant la CDSST.....	5
Préserver la mission et l'expertise	5
Gouvernance	5
Financement.....	6
Accès aux services	8
Reddition de compte	8
Contre l'abolition de la Commission de l'équité salariale (CÉS).....	9
Une démarche inachevée.....	9
Les risques associés à la fusion de la CÉS	11
Préserver l'expertise liée à l'application des normes du travail.....	13
Santé et sécurité du travail.....	14
Le Tribunal administratif du travail.....	15
Le Code du travail	16
Conclusion	17
Recommandations.....	18

Présentation

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) tient à remercier le gouvernement pour l'opportunité qui lui est offerte de s'exprimer à propos des changements qui seraient issus du projet de loi 42. Toutefois, nous souhaitons mentionner que notre contribution aurait pu être bonifiée si un délai convenable avait été prévu entre le moment de la convocation et celui des auditions.

Le SFPQ est un syndicat indépendant qui regroupe environ 42 000 membres répartis dans plus de 35 accréditations québécoises. Quelque 31 000 d'entre eux sont issus de la fonction publique québécoise et partagés comme suit : près de 27 000 employés de bureau et techniciens et environ 4 000 ouvriers travaillant au sein de divers ministères et organismes. Les 11 000 autres membres proviennent du secteur parapublic. Le SFPQ compte 254 membres à la CNT, 41 membres à la CRT, 15 membres à la CÉS, 163 membres à la CLP et 1885 membres à la CSST.

Introduction

Par le présent projet de loi, le gouvernement souhaite fusionner trois organismes de natures très différentes, soit la Commission de l'équité salariale (CÉS), la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour créer la Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail (CDSST). La loi prévoit que c'est la structure de la CSST (qui change de nom pour l'occasion) qui sera redevable des lois qui animaient les deux autres commissions abolies. Dans la même vague, deux tribunaux administratifs, la Commission des lésions professionnelles (CLP) et la Commission des relations du travail (CRT), seraient également amalgamés en un nouveau Tribunal administratif du travail (TAT).

Pour le SFPQ, cette réorganisation majeure annoncée dans la *Stratégie de gestion des dépenses 2015-2016* du Secrétariat du Conseil du trésor s'inscrit dans les mesures d'austérité imposées par le gouvernement. Conséquemment, cette réforme est inquiétante pour la préservation des missions des différents organismes concernés étant donné que ses principaux motifs semblent être la réduction du nombre de structures gouvernementales, l'équilibre budgétaire et la réduction du nombre d'employés de l'État.

En effet, le gouvernement entend épargner par la réduction des dépenses administratives et de la masse salariale 8 M\$ dans la fusion CNT, CSST et CÉS. Il prévoit également récupérer 6,9 M\$ dans celle de la CRT et de la CLP¹. Les économies projetées sont modestes en vue de la complexité de la

¹ Secrétariat du Conseil du trésor. 2015. « Stratégie de gestion des dépenses ». p. 24.

réorganisation et laissent présager qu'on met la table pour des compressions subséquentes de plus grande envergure.

Outre le personnel d'encadrement, la catégorie d'emploi la plus touchée par la fusion sera le personnel administratif (paye, ressources humaines, réception, etc.). Le gouvernement affirme que les réductions de personnel devraient se faire essentiellement par attrition. En attaquant le fonds de retraite de ses employés, le gouvernement provoque un exode qui facilite les compressions qu'il souhaite mettre en place. Par exemple, le nombre d'arrangements pour la retraite aurait doublé en début d'année à la CSST comparativement à l'année précédente. C'est à se demander si on ne pousse pas les gens à la retraite uniquement pour mieux réduire le personnel de la fonction publique.

Cette approche exclusivement comptable de la fusion cache bien des lacunes bien peu prises en compte jusqu'ici par le gouvernement dans son projet de loi. Si nous sommes assez convaincus que les « baisses de cotisation »² annoncées avec le projet de loi seront livrées aux employeurs, nous le sommes moins en ce qui concerne les prétentions du gouvernement à améliorer la couverture régionale et l'accessibilité aux services. Si nous craignons les impacts que pourrait avoir la fusion projetée sur l'application des normes du travail, nous sommes particulièrement préoccupés par ce que nous considérons comme une énième tentative de dissolution de la Commission de l'équité salariale. Par cet avis, le SFPQ souhaite, d'une part, faire entendre les craintes de ses membres qui travaillent à faire vivre chacun des organismes devant être fusionnés et, d'autre part, proposer certaines options qui bonifieraient le présent projet de loi en évitant ses plus grands écueils.

Des vocations différentes

La CÉS, tributaire de l'application de la loi du même nom, est responsable de l'application et du maintien des mesures devant favoriser l'accès des femmes à une pleine égalité en emploi. Il s'agit d'une démarche unique de par sa nature hybride entre la sensibilisation et la décision. Étant donné qu'elle vise à provoquer un réel changement de culture en renversant la discrimination systémique qui affecte les emplois à prédominance féminine, la CÉS ne saurait se limiter au respect des droits de chacun pris individuellement, ce qui semble être implicitement l'esprit du projet de loi.

Le mandat de la CÉS est donc fondamentalement différent de celui de la Commission des normes du travail qui, si elle a également un mandat d'information, concentre son action sur la gestion des plaintes individuelles déposées en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. La CNT a le mandat d'accompagner les plaignants à travers les étapes devant mener à un règlement, y compris en leur

² La Presse canadienne. 15 avril 2015. « Projet de loi déposé pour fusionner les organismes du travail ». *La Presse*.

fournissant un avocat si nécessaire. Si la CNT et la CÉS agissent toutes deux dans le domaine du droit, la nature de leurs interventions est bien distincte.

La CSST, de par son rôle d'assureur des employeurs, occupe une fonction différente des deux autres organismes. Elle doit se charger de la prévention dans les milieux de travail en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, entre autres par le biais d'inspections et d'interventions. Elle a également la charge de l'indemnisation des accidentés du travail dans le cadre du régime de responsabilité sans égard à la faute issu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Le coût des indemnisations octroyées par la CSST (ainsi que l'essentiel du budget de fonctionnement de la CSST) est assumé par le *Fonds sur la santé et la sécurité du travail*, lui-même alimenté par les cotisations des employeurs.

En parallèle à la fusion de ces trois organismes, le gouvernement compte intégrer les deux tribunaux fortement liés aux trois commissions déjà mentionnées, soit la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la Commission des relations de travail (CRT) et la Commission des lésions professionnelles (CLP).

La CRT est principalement chargée de l'application du Code du travail. Elle a également gagné au fil du temps d'autres responsabilités liées aux relations de travail. Afin de gérer la diversité des recours qu'elle doit traiter, elle les répartit en trois divisions :

- ▶ La division de la construction et de la qualification professionnelles;
- ▶ La division des services essentiels;
- ▶ La division des relations de travail.

De son côté, la CLP agit comme un tribunal de dernière instance en santé et sécurité du travail. Elle tranche les litiges liés aux décisions de la CSST. Sa juridiction s'étend des lésions professionnelles à l'inspection dans les établissements.

On constate aisément que chaque organisme que le gouvernement souhaite fusionner poursuit des objectifs très différents exigeant chacun des connaissances techniques et opératoires spécifiques. On ne saurait les rassembler sans porter une attention particulière à cette réalité.

Considérations générales concernant la CDSST

PRÉSERVER LA MISSION ET L'EXPERTISE

Il nous semble qu'il sera difficile, en fusionnant des organismes de tailles aussi différentes, de préserver la mission et les expertises de chacun. À travers les trois missions du nouvel organisme, une concurrence interne s'établira inévitablement pour l'octroi des ressources disponibles. Le résultat d'une telle approche serait probablement l'oblitération des missions minoritaires (CNT et CÉS) par la mission principale de l'organisme regroupé, la santé et la sécurité du travail. Cette dernière devant occuper l'essentiel des ressources de la CDSST, elle sera vraisemblablement également au cœur de sa pensée stratégique et de ses initiatives.

Le SFPQ déplore que le gouvernement n'ait pas annoncé ses intentions en ce qui concerne l'organisation interne de la nouvelle structure, ce qui laisse la porte ouverte aux pires scénarios. On ignore toujours si des directions précises seraient attirées aux missions liées aux normes du travail et à l'équité salariale ou si elles seraient dissoutes à travers les directions existantes de la CSST.

Cette question est capitale en ce qui concerne la préservation de l'expertise pointue que possèdent les employé(e)s de la CNT et de la CÉS. Certains corps d'emploi ne peuvent être mélangés au risque de perdre leur spécialisation (préposés aux renseignements, enquêteurs, médiateurs, conciliateurs, etc.). Un certain cloisonnement structurel est nécessaire afin de préserver et de développer les compétences propres à chaque mission, car à vouloir trop en faire, on devient généraliste.

La prise en charge par la direction des opérations de l'actuelle CSST de l'essentiel du travail de la CNT, par exemple, serait dommageable pour les services à la population et plus encore pour les non-syndiqué(e)s. La gestion des plaintes de la CÉS doit également continuer d'être assumée par des employé(e)s expérimenté(e)s et formé(e)s dans une dynamique très différente de celle de la CNT et de la CSST.

GOVERNANCE

En ce qui concerne la direction commune de la nouvelle CDSST, une série de questions demeurent sans réponse. Présentement, le conseil d'administration de la CSST est paritaire, alors que celui de la CNT comprend des représentants de plusieurs groupes de la société civile en plus des employeurs et des syndicats³. Leur présence est essentielle étant donné la mission de la CNT, qui s'adresse principalement à des employé(e)s non syndiqué(e)s. De son côté, la direction de la CÉS est composée

³ Le conseil d'administration actuel comprend des représentants des employeurs, des femmes et des communautés culturelles.

de trois commissaires qui prennent une part active dans son processus décisionnel en plus d'assumer des fonctions administratives. Ces derniers sont nommés après consultation du Comité consultatif des partenaires, composé de dix membres issus des organisations syndicales, de représentants des non-syndiqué(e)s et des employeurs.

Le projet de loi actuel ne remet pas en question la composition du conseil d'administration de la CSST. On peut se questionner sur la capacité de ses membres essentiellement spécialisés sur les questions de santé et de sécurité du travail de piloter la fusion de la CDSST puis d'administrer le nouvel organisme. Le déni de représentation qu'imposerait, pour les non-syndiqué(e)s, une gestion exclusivement paritaire dans l'application de la *Loi sur les normes du travail* est également préoccupant. Le projet de loi devrait leur prévoir une place afin de s'assurer que leur voix sera entendue dans les décisions concernant la CNT, qui est souvent leur seul rempart contre l'injustice et l'arbitraire.

Du côté de la CÉS, il est difficilement concevable de voir son processus décisionnel, qui doit être d'une indépendance irréprochable autant vis-à-vis des syndicats que des patrons, être soumis à des pressions directes ou indirectes d'un conseil d'administration paritaire.

En somme, nous considérons qu'il est probable que le gouvernement révisera dans la réglementation d'application du projet de loi en ce qui a trait à la composition de la direction du nouvel organisme pour qu'elle soit plus « inclusive » et remette ainsi en question le paritarisme historique de la CSST.

- ▶ Le paritarisme doit demeurer en ce qui concerne la gestion des mandats actuellement dévolus à la CSST.
- ▶ Autant la CÉS en tant qu'organisme que sa direction doivent demeurer indépendantes.
- ▶ La présence de membres non syndiqué(e)s dans la direction de l'application de la *Loi sur les normes du travail* est essentielle.

FINANCEMENT

En tant que motivation principale du gouvernement en faveur de la fusion, les compressions financières imposées auront un impact important sur la poursuite des missions qui étaient dévolues aux organismes abolis. En effet, le projet de loi 42 prévoit que les fonctions du nouvel organisme, liées à la CSST, devraient être assumées par le *Fonds de la santé et de la sécurité du travail*, alors que la contribution des employeurs jusqu'ici dévolue à la CNT devrait alimenter à la fois la CNT et la CÉS. Il est difficile de savoir comment s'arbitrera en réalité la répartition des ressources à travers les trois missions au sein du nouvel organisme.

Il semble que les responsabilités de la CNT et à la CÉS seraient les plus affectées financièrement par la fusion. En effet, en plus de devoir pallier le retrait du financement gouvernemental pour la CÉS (8,5 M\$), la contribution des employeurs pour la CNT serait amputée par le projet de loi de 12,5 % (ce qui équivaldrait à environ 8,5 M\$)⁴. Le transfert prévu du surplus accumulé de la CNT vers le Fonds des générations⁵ aurait également un impact important puisque la CNT ne pourrait plus compter sur les intérêts que ce surplus générait (910 147 \$ en 2013-2014)⁶. Cette nouvelle réalité laisserait deux missions qui ont nécessité des dépenses réelles d'environ 69 M\$ en 2013-2014 avec un revenu d'environ 60 M\$⁷. **Cette baisse drastique de budget ne comprend pas les économies projetées par le gouvernement à l'issue de la fusion.** Si le gouvernement envisage de conserver des enveloppes séparées, il nous semble que les opérations des normes du travail et de l'équité salariale devront composer avec des compressions de grande ampleur à brève échéance.

De plus, si certaines dépenses liées aux normes du travail et à l'équité salariale peuvent être identifiées facilement, il sera difficile de déterminer la part de chacun dans les services partagés à l'issue de la fusion. Est-ce que ces sommes devant être attribuées à la santé et à la sécurité du travail seront transférées aux autres missions de la CDSST pour compenser le manque à gagner issu de l'application du projet de loi?

Finalement, nous considérons que le fait de faire financer l'équité salariale par les employeurs ouvre la porte à des pressions qui pourraient compromettre l'application de la loi. Afin de garantir leur indépendance, les démarches associées à l'accession des femmes à la pleine égalité en emploi devraient être assumées financièrement par le gouvernement.

- ▶ Chacune des missions devrait continuer de recevoir un financement dédié à la hauteur de ses besoins.
- ▶ La baisse des cotisations des employeurs prévus au projet de loi devrait être retirée.
- ▶ Les surplus de la CNT devraient être affectés à l'avancement du respect des droits des travailleurs plutôt qu'être transférés au fonds des générations.
- ▶ Le gouvernement devrait financer lui-même la pleine application de la *Loi sur l'équité salariale*.

⁴ Article 224 du projet de loi.

⁵ Article 229 du projet de loi.

⁶ Rapport annuel 2013-2014 de la CNT.

⁷ Rapport annuel 2013-2014 de la CÉS et de la CNT.

ACCÈS AUX SERVICES

De plus en plus, nous constatons une centralisation généralisée des services gouvernementaux des différents ministères vers les grands centres. En région, les services en personne aux citoyens se raréfient, les citoyens étant fréquemment contraints d'utiliser le téléphone ou l'internet. Étant donné qu'à la fois la CSST et la CNT ont un déploiement géographique étendu et presque identique (outre Jonquière et Matane), nous sommes inquiets des conséquences de la fusion sur les services à la population de ces deux entités. Comme il y aura probablement regroupement de bureaux à la suite de la fusion, est-ce qu'une réelle expertise sera assurée dans chaque bureau? La différence importante entre les missions des deux organismes et la technicité des lois qu'ils appliquent rend impossible la conjugaison de la prestation de multiples services par le même personnel. En demandant à un personnel régional réduit de répondre aux citoyens sur des sujets aussi variés et complexes, on mine nécessairement son degré de spécialisation. Hors des grands centres, un citoyen avec un dossier complexe pourrait être obligé de recourir à Internet ou au téléphone pour obtenir des réponses précises à ses questions.

- ▶ Le déploiement géographique des services de la santé et sécurité du travail et celui des normes du travail devrait rester le même.
- ▶ La spécialisation dans l'offre de service devrait être préservée.

REDDITION DE COMPTE

La CSST est généralement considérée comme une entité quasi indépendante du gouvernement et cherche elle-même historiquement à accroître cette distance. Questionnée en 2013 sur les agissements de la CSST concernant le renvoi d'un employé pour inconduite, la ministre responsable à l'époque, Agnès Maltais, avait indiqué ne pas avoir de lien hiérarchique direct avec l'organisme parapublic. « Soyons honnêtes, je n'ai pas droit au rapport d'enquête, a reconnu la ministre. C'est un C.A. indépendant. [...] Je veux avoir un maximum de faits sur les événements. Ils me livreront ce qu'ils peuvent me livrer. [...] Je pense qu'un tel dérapage mérite des explications. »⁸, disait-elle.

Or, cette distance est manifestement inacceptable dans l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, qui doit être supervisée directement par le gouvernement et constitue un argument de plus contre la fusion projetée. L'État ne doit pas tenter de se soustraire à la responsabilité d'assurer l'égalité homme-femme.

⁸ Simon Boivin. 24 janvier 2013. « François Houle renvoyé de la CSST “dans l'intérêt public” ». Le Soleil.

En ce qui concerne l'application de la *Loi sur les normes du travail*, il faudrait que le gouvernement s'assure de pouvoir être pleinement redevable de son application, même après une éventuelle fusion.

Contre l'abolition de la Commission de l'équité salariale (CÉS)

Par le projet de loi 42, le gouvernement souhaite dissoudre la CÉS dans la nouvelle CDSST. Pour le SFPQ, une telle fusion serait un grave désaveu pour la mission de la CÉS et mettrait en péril la pérennité de la démarche devant mener à l'équité salariale. De par sa petite taille et l'originalité de sa mission, la visibilité et l'expertise de la CÉS seraient noyées dans la nouvelle structure.

Le SFPQ qui s'est toujours battu avec acharnement pour la pleine application de la Loi sur l'équité salariale, entre autres en menant la bataille sur l'application de l'équité salariale dans la fonction publique ainsi que celle concernant la réforme de 2009 sur le paiement rétroactif des correctifs apportés. **Nous considérons que seul le maintien de l'indépendance pleine et entière de la Commission de l'équité salariale est une solution acceptable du point de vue du droit fondamental des femmes à la pleine égalité en emploi.** Quelle est l'urgence de dissoudre la CÉS alors qu'elle doit déposer un bilan en 2019? Peut-on envisager, en 2019, un rapport d'application de la *Loi sur l'équité salariale* élaboré en mode paritaire? Poser la question, c'est y répondre.

UNE DÉMARCHE INACHEVÉE

La *Loi sur l'équité salariale*, adoptée à l'unanimité en 1996 malgré la vive protestation du milieu patronal, a été conçue afin de reconnaître et de corriger les écarts salariaux provoqués par la discrimination systémique fondée sur le sexe. Cette discrimination insidieuse, souvent même inconsciente, va à l'encontre du droit à l'égalité tel qu'établi par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La Commission de l'équité salariale a été établie par la loi afin de s'assurer que les employeurs rémunèrent également les hommes et les femmes occupant des catégories d'emplois distinctes, mais similaires quant aux tâches accomplies. Son travail s'inscrit dans la durée, l'objectif étant non seulement de s'attaquer aux symptômes de la discrimination, mais aussi de changer la culture qui l'alimente. S'il y a un changement à apporter, ce serait plutôt celui d'augmenter les moyens de la CÉS afin de lui permettre de mieux répondre aux défis qui l'attendent dans les prochaines années.

Pour ce faire, la CÉS agit de manière proactive, dépassant les méthodes basées sur la réparation individuelle des préjudices qui avaient atteint leurs limites. Elle doit donc procéder à des évaluations systématiques et en profondeur de la valeur relative des catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine pour corriger les iniquités là où elles se trouvent. Dans ce processus, la CÉS

occupe trois rôles essentiels : l'information, le soutien et la décision. L'ampleur de la tâche commande la mise en œuvre de ressources importantes afin d'assurer que l'équité salariale soit instaurée de manière cohérente, durable, systématique et impartiale.

Ce que propose aujourd'hui le gouvernement ressemble beaucoup à ce qu'avancait en 2006 le Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement, soit le transfert des opérations de la CÉS à la CNT et son pouvoir décisionnel à la CRT⁹. Le Groupe de travail estimait alors que la loi se dirigeait vers la pleine application et que la CNT et la CÉS étaient assez similaires pour être amalgamés. Nous considérons qu'il s'agit de deux importantes erreurs de perception qui semblent être reprises par le présent projet de loi.

D'une part, l'équité salariale n'est pas un événement, c'est un processus. Constamment remettre en question la pérennité de la CÉS revient à remettre en question celle de l'application de la loi elle-même. Il n'est déjà pas facile pour la CÉS d'obtenir la coopération de tous les employeurs, les multiples remises en question de son statut ne font qu'encourager cette résistance. Même après une première application de la loi à toutes les entreprises, une révision régulière et en profondeur de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* sera nécessaire, sans quoi tous les efforts déployés ploieront sous le poids encore lourd de la discrimination systémique. Cet exercice de maintien doit être entrepris par une commission indépendante et spécialisée. Un jour viendra peut-être où de profonds changements culturels et sociaux permettront à la vigilance d'être relâchée, mais ce jour n'est pas arrivé. Malgré une amélioration certaine depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, l'écart entre les hommes et les femmes demeure important.

« L'écart salarial entre les hommes et les femmes est souvent exprimé sous forme de ratio (salaire des femmes par rapport à celui des hommes en pourcentage). Ce ratio est en croissance quasi continue depuis la première année de disponibilité des données, soit 1997 (ratio de 84,2 %). En 2014, il s'établit à 89,5 %. »¹⁰

Il est également possible qu'en 2019, on juge que la loi doit être renforcée afin d'atteindre pleinement son objectif, auquel cas l'existence d'une commission spécialisée sera indispensable afin de mettre en place de nouvelles mesures.

D'autre part, la CNT traite presque exclusivement des plaintes provenant d'employé(e)s non syndiquée(e)s. Elle le fait essentiellement sur la base de la réparation individuelle des préjudices subis

⁹ Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement. 2006. « Rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement – Les 58 organismes désignés par le gouvernement pour 2005-2006 ». Gouvernement du Québec. p. 91.

¹⁰ Institut de la statistique du Québec. 2015. « État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2014 ». p. 31.

en réaction à une plainte d'un employé. Comme nous l'avons mentionné, la CÉS dirige un processus systématique et proactif de réparation collective de l'iniquité dans les entreprises du Québec. Les deux démarches sont donc de natures fondamentalement différentes et ne peuvent être conjuguées facilement. Dans le cas de l'application du présent projet de loi, ajoutons que le travail de la CSST est d'une nature encore plus différente que celui de la CÉS, ce qui ne favorise pas une éventuelle convergence.

Une analyse plus exhaustive des démarches à venir de la CÉS et de sa pertinence se trouve dans le *Mémoire de la Coalition en faveur de l'équité salariale*, déposé en commission parlementaire, auquel le SFPQ adhère sans réserve.

LES RISQUES ASSOCIÉS À LA FUSION DE LA CÉS

Nous avons identifié plusieurs risques spécifiques inhérents à la fusion telle que proposée. Nous jugeons que ces risques combinés rendent le projet inacceptable.

En outre, nous considérons que de nombreuses questions demeurent en suspens quant au processus de décision entourant l'équité salariale à la suite de la fusion. À l'heure actuelle, la CÉS est composée de trois membres, dont une présidente, nommée par le gouvernement après consultation. Le projet de loi supprime ces commissaires en établissant, dans la nouvelle CDSST, une vice-présidence chargée « des questions relatives à la *Loi sur l'équité salariale* » en application de la *Loi sur l'équité salariale*. Les dispositions transitoires du projet de loi indiquent également que, pour une période de deux ans, cette vice-présidence serait responsable des « décisions individuelles » en application de la *Loi sur l'équité salariale*. Cette dernière pourrait, à son choix, s'adjoindre les commissaires démis de la CÉS afin de rendre des « décisions individuelles » en son nom. Ce faisant, on éliminerait tout l'historique décisionnel de la CÉS, ce qui remettrait en question son impartialité dans les décisions futures, quel que soit le nouveau processus adopté par la suite. Notons aussi que ce qui est une « décision individuelle » en regard de la *Loi sur l'équité salariale* n'est pas défini par le projet de loi.

Cette réforme transfère énormément de pouvoirs à une seule vice-présidence de la CÉS, et ce, pour une période de deux ans seulement. Aucune indication précise sur la méthode de nomination de cette vice-présidence n'est incluse au projet de loi. On n'y prévoit pas non plus le sort du processus de décision concernant l'équité salariale à l'échéance du délai de deux ans prévu à la loi. Cela nous fait craindre que le gouvernement suive les recommandations du rapport du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement, qui prévoyait un transfert des fonctions décisionnelles de la CÉS vers la CRT.

Étant donné que le projet de loi substitue la CDSST à la CÉS dans l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, cette dernière sera ultimement responsable de l'entièreté du processus d'équité salariale. Même pendant les deux ans suivant la sanction du projet de loi, toutes les autres fonctions de la CÉS relèveraient ainsi de la structure hiérarchique générale de la CDSST et de sa présidence. Dans un contexte où les employeurs en sont les uniques financiers, l'influence d'un conseil d'administration paritaire sur le déroulement des activités liées à la *Loi sur l'équité salariale* est à redouter, surtout considérant le scepticisme du monde patronal face à cette démarche. Comme nous l'avons déjà mentionné, rien ne garantit l'étanchéité des budgets et des ressources dévolus à chacune des missions à l'issue de la fusion. Le paritarisme ne garantit donc pas le respect de la démarche d'équité salariale, l'équité étant une affaire de faits plutôt qu'une question de compromis.

Le projet de loi n'indique pas quelle serait l'influence réelle de la vice-présidence attitrée à l'équité salariale dans toutes les autres fonctions actuellement dévolues aux commissaires de la CÉS. L'absence d'ascendance hiérarchique directe entre ceux qui prendront les décisions pour les deux ans prévus au projet de loi et le personnel qui applique ladite loi peut causer des problèmes concrets de coordination et de cohérence. Par exemple, la vice-présidence attitrée à l'équité salariale ne pourra probablement pas moduler l'attribution des budgets et des ressources selon les priorités du moment. L'ensemble du travail qui était dévolu à la CÉS risque donc de faire les frais de lourdeurs administratives et possiblement même de conflits d'influence le temps que durera la réorganisation.

Le personnel de la CÉS doit développer et maintenir sa spécialisation **irremplaçable** sur les questions de discrimination systémique et de rémunération. Il n'est pas interchangeable et ne peut être partagé sans dommage. De ce fait, il est impératif de lui assurer la stabilité nécessaire à une application uniforme de la *Loi sur l'équité salariale*.

Il est également improbable que la vice-présidence assignée à l'équité salariale d'un organisme comme la CDSST puisse s'exprimer publiquement comme pouvait le faire la présidence de la CÉS. Il est peu banal de constater que le nom même de la CDSST ne comprend pas l'équité salariale. La fusion reviendrait donc également à effacer de la sphère publique un enjeu qui devrait rester à l'avant-plan.

Plutôt que de réduire l'indépendance de la Commission de l'équité salariale, nous pensons qu'il faudrait l'accroître. En effet, la démarche d'équité salariale gagnerait en légitimité à être soustraite autant que possible des débats politiques. Cela pourrait se faire en confiant à l'Assemblée nationale la nomination de la présidence de la CÉS.

Finalement, nous jugeons que les économies potentielles issues de la fusion d'un organisme dont le budget était de 8,4 M \$ sont modestes, à moins que le véritable objectif de la démarche soit de réduire considérablement son potentiel d'action. D'autant plus que de préserver l'indépendance de la CÉS

n'empêcherait pas le partage de ressources ou de services, notamment par le Centre de services partagés du Québec.

- ▶ La CÉS devrait conserver sa pleine indépendance.
- ▶ La CÉS devrait être financée à la hauteur de ses besoins directement par le gouvernement du Québec.
- ▶ La présidence de la CÉS devrait être nommée par l'Assemblée nationale.

Préserver l'expertise liée à l'application des normes du travail

Idéalement, nous pensons que la Commission des normes du travail (CNT) devrait demeurer une entité indépendante pour le bien de sa mission. Nous comprenons mal le genre d'économie que le gouvernement espère tirer de cet organisme qui peine à remplir son mandat avec ses ressources actuelles.

Toutefois, si le gouvernement persiste à aller de l'avant, nous considérons qu'une fusion réussie entre la CNT et la CSST est envisageable, moyennant la mise en place des conditions permettant de préserver entières l'expertise et la mission liées de la CNT. Contrairement à la CÉS, la CNT n'est pas chargée de s'assurer de l'application proactive d'un droit fondamental comme l'est l'équité salariale. La CNT doit toutefois conserver l'autonomie nécessaire afin d'agir de sa propre initiative comme le prévoit son mandat. La CNT a un rôle fondamental à jouer auprès des salarié(e)s non syndiqué(e)s qui sont déjà trop souvent laissé(e)s pour compte. La CNT constitue souvent pour ces personnes le seul recours disponible face à un employeur abusif. L'accès aux normes du travail doit rester facile et visible pour la population.

Malheureusement, aucune modalité spécifique n'est incluse au projet de loi en ce qui concerne la fonction de cet organisme qui pourrait être tout simplement dissout à travers l'organigramme actuel de la CSST. Comme il y existe déjà une vice-présidence aux opérations et un département des normes, une bonne partie de la CNT pourrait y être intégrée sans ajustement important. Le résultat inévitable d'un tel démembrement serait la perte de l'expertise constituée à la CNT. Cela constituerait une attaque importante contre la pleine application des droits que possèdent les salarié(e)s à bas revenus. Les citoyens subissant des dénis de droit au travail sont souvent dans un état émotionnel fragile qui nécessite un accompagnement complet impossible à exiger de généralistes.

Nous pensons que le projet de loi devrait comprendre la création d'une direction dédiée aux normes du travail, incluant une vice-présidence attitrée. Cette dernière conserverait la charge d'équipes consacrées spécifiquement aux normes du travail en ce qui concerne les services juridiques et les

communications. En effet, les communications et l'assistance juridique font partie des fondements mêmes de la mission de la CNT. Pour que leur expertise soit préservée, les employé(e)s de ces services dédié(e)s aux normes du travail doivent conserver une indépendance face à leurs vis-à-vis affecté(e)s à la santé et à la sécurité du travail. Cette indépendance passe aussi par une enveloppe budgétaire dédiée aux normes du travail, distincte du budget général de la CDSST et financée directement par les employeurs.

Le SFPQ considère également que le projet de loi devrait prévoir une représentation des travailleurs non syndiqué(e)s à la CDSTT en ce qui concerne les questions de normes du travail. Cette représentation ne devrait pas remettre en question le paritarisme de la gestion de la santé et de la sécurité du travail. La création d'un comité conseil chargé de conseiller la direction concernant les normes du travail pourrait, par exemple, être envisagée. Ce comité devrait être composé de représentants d'organismes travaillant avec les non-syndiqué(e)s.

Le projet de loi devrait créer une vice-présidence attitrée aux normes du travail.

- ▶ Les services juridiques et de communication du nouvel organisme devraient comprendre des équipes consacrées exclusivement aux questions de normes du travail.
- ▶ L'application de la *Loi sur les normes du travail* devrait relever d'une enveloppe dédiée financée par les employeurs et consacrée exclusivement à cette mission.
- ▶ Le projet de loi devrait prévoir des mesures de représentations de non-syndiqué(e)s à la CDSST en ce qui concerne les normes du travail. Ces mesures ne devraient pas remettre en question la gestion paritaire de la santé et de la sécurité du travail.

Santé et sécurité du travail

Tel que présenté, le projet de loi ne nous semble pas affecter considérablement les fonctions essentielles de la CSST. Toutefois, nous considérons qu'il laisse présager des modifications plus importantes à ses structures qu'il n'y paraît.

Des changements au conseil d'administration sont à anticiper, étant donné que la CNT était dirigée, entre autres, par des personnes non syndiquées et des personnes représentantes de la société civile. Pour le SFPQ, la juste représentation des personnes non syndiquées ne devrait pas servir la volonté des employeurs de mettre fin au paritarisme. Une représentation équivalente du point de vue des employeurs et des travailleurs est essentielle à la saine gestion démocratique de l'application des lois liées à la santé et la sécurité du travail. L'ajout de membres indépendants ne devrait pas rompre cet

équilibre, surtout pas au profit d'un mécanisme de gestion axé sur l'efficacité ou la performance à tout prix.

Au surplus, nul doute que les employeurs tenteront de profiter des circonstances pour remettre de l'avant leur projet de baisse de cotisation. Nous savons que le programme de maternité sans danger demeure également dans leur ligne de mire. Le SFPQ reste inébranlable dans sa volonté de protéger ce programme et enjoint le gouvernement à continuer de résister à la pression. Nous souhaitons également que les mécanismes de prévention prévus à la loi soient étendus à tous les secteurs de l'économie québécoise, **sans exception**.

- ▶ Le paritarisme doit demeurer dans la gestion des affaires liées à la santé et la sécurité du travail.
- ▶ Le programme de maternité sans danger doit être préservé.
- ▶ Les mécanismes de prévention doivent être appliqués dans leur intégralité à tous les secteurs de l'économie.

Le Tribunal administratif du travail

Les tribunaux administratifs sont une cible importante de la fusion avancée par le projet de loi 42. La CLP et la CRT rendent des jugements sur des lois différentes. Les commissaires de la CLP évoluent dans un environnement particulièrement technique où les connaissances spécifiques sont essentielles pour rendre des jugements avisés. Un tribunal ayant une culture de relations de travail comme la CRT est différent d'un autre ayant acquis une culture de réparation des lésions professionnelles. En ce sens, il serait déplorable que le contexte d'austérité actuel pousse l'organisme à assigner indifféremment des commissaires selon les besoins du moment pour réaliser des économies à court terme. Nous pensons que, pour éviter cette tentation, il faudrait renforcer l'article 83 du projet de loi qui prévoit le respect des connaissances et l'expérience de chacun des commissaires dans l'assignation des dossiers. Pour le SFPQ, les commissaires agissant à l'actuelle CRT et ceux de la CLP devraient demeurer dans leurs champs d'expertise respectifs. Cette spécialisation exclusive devrait également être perpétuée à l'avenir.

D'autre part, nous sommes inquiets de la possibilité qu'ouvre le projet de loi 42 d'imposer frais et tarifs afin de financer le fonctionnement du nouveau tribunal. Dans l'intérêt de l'accessibilité de tous à la justice, nous souhaitons que ces frais ne dépassent pas ceux actuellement appliqués dans l'un ou l'autre des tribunaux fusionnés (les frais minimaux pour couvrir les photocopies, par exemple).

Nous pensons également que l'indépendance des commissaires du nouveau Tribunal administratif du travail (TAT) pourrait être raffermie. La révision quinquennale de leur mandat peut représenter un

problème pour l'indépendance du système. Il nous semble qu'il serait avisé de suivre l'exemple du tribunal administratif du Québec où les juges sont nommés à vie sous réserve de bonne conduite. À cela devrait s'ajouter une procédure publique et objective de sélection des juges.

Finalement, nous sommes en accord avec la suppression des assesseurs patronaux et syndicaux à la CLP. Si le SFPQ est généralement favorable au paritarisme, nous jugeons que, dans le cadre du tribunal d'appel qu'est la CLP, la présence des membres paritaires est devenue superflue. En effet, étant donné le niveau de technicité sur lequel s'appuient les décisions des commissaires en ce qui concerne les questions relatives à la santé et la sécurité du travail, il reste bien peu de marge de manœuvre pour influencer les décisions d'un côté ou de l'autre.

- ▶ Les commissaires évoluant à la CRT et ceux de l'actuelle CLP devraient demeurer dans leur champ d'expertise respectif, sans exception.
- ▶ Les frais et tarifs du nouveau tribunal ne devraient pas dépasser ceux actuellement en vigueur à la CRT et à la CLP.
- ▶ Les commissaires du nouveau tribunal devraient être nommés à vie sous réserve de bonne conduite, après avoir été sélectionnés selon une procédure publique et objective de sélection.

Le Code du travail

Le SFPQ a été surpris par l'inclusion, dans le projet de loi, d'un changement au *Code du travail* ne concernant pas la création de la CDSST ou du TAT. En effet, l'article 131 représente une modification substantielle de l'article 47.3 du *Code du travail* concernant les plaintes à la Commission des relations de travail en vertu de l'article 47.2 sur l'égalité de traitement par l'association accréditée. La modification aurait pour effet d'effacer toute distinction entre les situations de renvois, mesures disciplinaires ou harcèlement psychologique par rapport aux autres situations dans lesquelles l'article 47.2 pourrait être invoqué à l'encontre d'un syndicat. Le salarié pourrait donc demander à être entendu par le TAT pour toute réclamation basée sur l'article 47.2.

Dans toutes ces situations, le syndicat devrait assumer les frais encourus par le salarié dans sa réclamation auprès du TAT, soit les frais d'arbitre, d'avocat et ceux encourus par le salarié dans l'exercice de son recours. Cela représente des sommes importantes qui ne peuvent être à la charge d'organisations relativement petites.

Étant donné que les personnes œuvrant dans les syndicats sont généralement des bénévoles agissant de bonne foi, il nous semble abusif de faire supporter aux syndicats systématiquement tous les frais liés à l'arbitrage dans des cas qui ne concernent pas le congédiement, les mesures disciplinaires ou le

harcèlement quand un salarié considère avoir été mal représenté. Cela obligerait également syndicats et employeurs à conserver jusqu'aux délais de prescription toute la documentation nécessaire pour appuyer leurs décisions.

- L'article 131 du projet de loi devrait être supprimé.

Conclusion

Le SFPQ s'interroge sur les motivations réelles derrière le projet de loi. Il nous semble improbable que le gouvernement puisse tirer de cette réorganisation des économies importantes sans remettre en cause les services à la population. Les cinq organismes concernés par la fusion possèdent leurs réalités propres et leurs façons de faire. On ne saurait les amalgamer sans tenir compte de ces différences.

C'est particulièrement vrai en ce qui concerne la Commission sur l'équité salariale, qui est à la tête d'une démarche unique pour réaliser l'équité salariale, un droit fondamental concernant la moitié de la population du Québec. Dans ce cas particulier, nous pensons qu'aucun ajustement au projet de loi ne permettrait de préserver l'indépendance et l'expertise de cet organisme essentiel. Le gouvernement devrait abandonner son projet de fusionner la CÉS et lui redonner les moyens de réaliser son mandat.

En ce qui concerne la Commission des normes du travail, si le gouvernement décidait d'aller de l'avant dans une fusion avec la CSST, il devrait s'assurer de préserver intacte son expertise.

Également, il faudrait prévoir pour les employé(e)s non-syndiqué(e)s une juste représentation dans la structure de gouvernance de la CDSST. Cet ajout ne devrait toutefois pas remettre en question le paritarisme ni ce qui concerne les questions de santé et de la sécurité du travail.

Nous espérons qu'à l'avenir, le gouvernement privilégiera des réorganisations orientées vers les services aux citoyens plutôt que les exigences budgétaires à court terme d'une politique d'austérité. Les personnes salariées travaillant chaque jour au service des Québécois(e)s méritent mieux que d'être ballottées d'une structure à une autre sans savoir si l'expertise qu'ils ont construite sera perpétuée.

Recommandations

FINANCEMENT

- ▶ Chacune des missions devrait continuer de recevoir un financement dédié à la hauteur de ses besoins.
- ▶ La baisse des cotisations des employeurs prévus au projet de loi devrait être retirée.
- ▶ Les surplus de la CNT devraient être affectés à l'avancement du respect des droits des travailleurs plutôt qu'être transférés au fonds des générations.
- ▶ Le gouvernement devrait financer lui-même la pleine application de la *Loi sur l'équité salariale*.

ACCÈS AUX SERVICES

- ▶ Le déploiement géographique des services de SST et de CNT devrait rester le même.
- ▶ La spécialisation dans l'offre de service devrait être préservée.

LES RISQUES ASSOCIÉS À LA FUSION DE LA CÉS

- ▶ La CÉS devrait conserver sa pleine indépendance.
- ▶ La CÉS devrait être financée à la hauteur de ses besoins directement par le gouvernement du Québec.
- ▶ La présidence de la CÉS devrait être nommée par l'Assemblée nationale.

PRÉSERVER L'EXPERTISE LIÉE À L'APPLICATION DES NORMES DU TRAVAIL

- ▶ Les services juridiques et de communication du nouvel organisme devraient comprendre des équipes consacrées exclusivement aux questions de normes du travail.
- ▶ L'application de la *Loi sur les normes du travail* devrait relever d'une enveloppe dédiée financée par les employeurs et consacrée exclusivement à cette mission.
- ▶ Le projet de loi devrait prévoir des mesures de représentations de non-syndiqué(e)s à la CDSST en ce qui concerne les normes du travail. Ces mesures ne devraient pas remettre en question la gestion paritaire de la santé et de la sécurité du travail.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- ▶ Le paritarisme doit demeurer dans la gestion des affaires liées à la santé et la sécurité du travail.
- ▶ Le programme de maternité sans danger doit être préservé.
- ▶ Les mécanismes de prévention doivent être appliqués dans leur intégralité à tous les secteurs de l'économie.

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

- ▶ Les commissaires évoluant à la CRT et ceux de l'actuelle CLP devraient demeurer dans leur champ d'expertise respectif, sans exception.
- ▶ Les frais et tarifs du nouveau tribunal ne devraient pas dépasser ceux actuellement en vigueur à la CRT et à la CLP.
- ▶ Les commissaires du nouveau tribunal devraient être nommés à vie sous réserve de bonne conduite, après avoir été sélectionnés selon une procédure publique et objective de sélection.

LE CODE DU TRAVAIL

- ▶ L'article 131 du projet de loi devrait être supprimé.