



---

**Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail**  
**- *Un projet de loi sous le signe du recul des droits* -**

---

Mémoire de la Fédération autonome de l'enseignement

Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n° 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

Mai 2015

## **Brève présentation de la Fédération autonome de l'enseignement**

---

Fondée en juin 2006, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) regroupe des syndicats de l'enseignement qui représentent 32 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes, du personnel enseignant de centres pénitentiaires, ainsi que le personnel scolaire des écoles Peter Hall et Centre académique Fournier qui offrent des services à des élèves handicapés ou en grande difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

La FAE représente des enseignantes et enseignants de commissions scolaires du Québec parmi lesquelles on compte les écoles les plus nombreuses et les plus diversifiées sur le plan socioéconomique et socioculturel. Nos membres œuvrent dans plus de 800 établissements dans la région de Montréal, de Laval, des Basses-Laurentides, de l'Outaouais, de Vaudreuil-Soulanges, ainsi que de la Haute-Yamaska.

### **Introduction**

---

Étant donné les délais impartis – nous reviendrons sur cette question – la FAE a choisi de s'attarder dans les quelques pages qui suivent aux éléments plus fondamentaux du projet de loi.

Ceux qui ont particulièrement retenu notre attention – outre le processus parlementaire – ce sont : la notion de regroupement, le maintien des missions, le maintien des services, la mise en place d'un guichet unique, le paritarisme, le maintien des expertises, la gouvernance et l'avenir de la Commission de l'équité salariale.

Enfin, nous formulerons quatre recommandations.

### **Une consultation sur les chapeaux de roues**

---

D'entrée de jeu, la FAE tient à revenir sur le processus parlementaire, initié par le gouvernement québécois, pour débattre et disposer de l'avenir de trois commissions importantes pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs du Québec : la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CÉS), ainsi que de deux tribunaux : la Commission des relations du travail (CRT) et la Commission des lésions professionnelles (CLP).

De fait, il nous semble inadmissible que les travaux de la Commission de l'économie et du travail aient débuté moins d'un mois après le dépôt officiel du projet de loi. À nos yeux, nous sommes conviés à participer à une consultation qui se déroule sur les chapeaux de roues avec tous les risques de dérapage que cela implique.

De plus, force est de constater que nous sommes confrontés à un problème de taille : les délais sont inversement proportionnels à l'ampleur des enjeux soulevés.

Avec cette précipitation, le gouvernement indique clairement son refus de respecter les processus démocratiques qui caractérisent les organisations syndicales, communautaires et populaires invitées à participer aux consultations particulières sur le projet de loi n° 42.

La démarche gouvernementale est d'autant plus inquiétante que les travaux concrets pour la fusion des trois commissions et des deux tribunaux ont débuté dès novembre 2014, alors que le projet de loi n'a été déposé que le 14 avril dernier. Les consultations parlementaires débutent à peine et c'est donc avec perplexité que nous y collaborons.

Est-il nécessaire de rappeler ici que les acteurs du milieu de la culture avaient disposé d'un délai de trois mois (donc trois fois plus long), avant qu'ils ne déposent leur avis sur le projet de loi n° 25 : Loi visant à interdire la revente de billets de spectacle à un prix supérieur au prix autorisé par le producteur?

Comme il s'agit, dans le cas présent, de l'avenir de structures qui ont le mandat de soutenir l'exercice des droits de plus de 3,5 millions de travailleuses et travailleurs au Québec<sup>1</sup>, nous nous serions attendus à un délai au moins comparable!

### **Commentaires spécifiques sur le projet de loi**

---

Dans cette section, nous nous permettrons d'y aller, tant avec des commentaires que des inquiétudes; les premiers étant sur les éléments pour lesquels nous avons suffisamment d'information pour émettre notre point de vue; les seconds, sur les imprécisions du projet de loi.

#### **1. Regroupement ou fusion?**

Même si le gouvernement indique dans son projet de loi que nous sommes en situation de regroupement, nous sommes convaincus qu'il y a confusion dans les termes utilisés.

Dans notre compréhension et aussi dans l'usage commun, un regroupement réfère à une mise en commun d'idées et de ressources pour atteindre un objectif. Les entités impliquées restent autonomes et conservent entièrement leur indépendance quant à leur mission et aux actions qu'elles décident de mener.

Une fusion réfère plutôt à une intégration complète des entités impliquées, et ce, sur tous les plans. Les missions, les objectifs, les ressources, etc., doivent donc former un tout unique.

Dans le cas du projet de loi n° 42, nous constatons plutôt qu'il s'agit d'une fusion et non d'un simple regroupement de trois entités distinctes. Plusieurs éléments confortent cette lecture que nous faisons de la proposition gouvernementale : notamment la mise en place d'une structure administrative unique et l'interchangeabilité des ressources entre les trois commissions d'origine.

Bref, nous ne trouvons rien dans la proposition soumise à la consultation qui puisse garantir que les missions de chacun des organismes visés par le projet de loi soient conservées. Au contraire, une lecture attentive du projet de loi nous amène à conclure que le gouvernement a fait le choix, sans dévoiler ouvertement son jeu, de fusionner les trois commissions et les deux tribunaux.

---

1. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Rapport annuel 2013-2014*, p.13

## 2. Des missions différentes qui doivent être préservées

Réunir des éléments de même nature paraît, à première vue, intéressant, mais faut-il qu'en réalité ces éléments soient de même nature? C'est exactement le contraire avec la mise en place de la Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail (CDSST) et du Tribunal administratif du travail (TAT) contenue dans le projet de loi n° 42. La mission, le rôle, l'expertise, les processus d'intervention et de décision, l'objet des lois administrées par chacune des organisations visées par les fusions ne peuvent être considérés de même nature. Chacun de ces éléments est nettement différent pour chacun des organismes.

Le **tableau 1** démontre, sans équivoque, l'énorme dissemblance entre chacune des missions. Ce que le projet de loi met de l'avant, c'est une mégastucture qui devra traiter simultanément de l'application de droits fondamentaux, reconnus par la Charte des droits et libertés, le respect de certaines normes et l'administration d'un régime d'indemnisation.

Tableau 1 - Missions des commissions

CÉS	CNT	CSST
Veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale (LÉS) qui a pour objet de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe, à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.	Favoriser, par son action, des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les personnes salariées en conformité avec la Loi sur les normes du travail (LNT).	À titre d'assureur public, administre le régime de santé et de sécurité du travail, notamment en appliquant la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Le **tableau 2** met aussi en évidence le peu de convergences entre le rôle et les interventions de chacune des commissions. Cependant, nous constatons que les trois organismes partagent déjà la même obligation en ce qui concerne, la promotion des lois qu'ils doivent administrer.

Tableau 2 - Rôle et interventions des commissions

CÉS	CNT	CSST
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de l'équité salariale en diffusant de l'information auprès des clientèles;</li> <li>• Prêter assistance aux entreprises dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale;</li> <li>• Concilier et faire enquête, à la suite d'une plainte ou d'un différend;</li> <li>• Rendre des décisions conformément aux dispositions de la LÉS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail;</li> <li>• Informer et renseigner les personnes salariées et les employeurs sur leurs droits et obligations;</li> <li>• Surveiller l'application des normes du travail, de ses règlements et de la Loi sur la Fête nationale;</li> <li>• Recevoir les plaintes des personnes salariées, déposer des poursuites civiles et pénales, représenter les personnes salariées;</li> <li>• Tenter d'amener les employeurs et les personnes salariées quant à leurs mésententes relatives à l'application de la loi et des règlements qui en découlent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;</li> <li>• Inspection des lieux de travail;</li> <li>• Indemnisation et réadaptation des travailleuses et travailleurs blessés ou souffrant d'une maladie professionnelle;</li> <li>• Financement du régime de santé et sécurité du travail;</li> <li>• Information et consultation.</li> </ul>

Pour le reste, il est question de décider des différends concernant l'équité salariale en passant par la représentation des personnes salariées, lors d'un recours civil ou pénal, pour une dérogation aux normes du travail, pour aller vers la réadaptation physique ou professionnelle à la suite d'une lésion professionnelle. Peut-on parler de similitudes?

De plus, les interventions de la CDSST devant le TAT pourraient être divergentes, voire contraire dans un dossier où les faits à l'origine sont les mêmes, mais dont les réclamations s'appuient sur des lois différentes. Par exemple, la CDSST pourrait représenter une travailleuse ou un travailleur dans un recours au TAT (actuellement à la CRT), en vertu de la LNT et intervenir devant le même tribunal (actuellement à la CLP), dans le cadre d'une contestation en vertu de la LATMP. Conséquemment, il apparaît qu'en allant de l'avant avec le projet de loi n° 42, non seulement la confusion va-t-elle être s'étendre, mais l'indépendance de la CDSST pourrait fortement être remise en question.

Tout comme les commissions, les tribunaux fusionnés par la création du TAT visent des réalités profondément différentes, comme le démontrent les **tableaux 3 et 4**. Ce nouveau tribunal sera l'instance décisionnelle des litiges émanant des commissions fusionnées qui n'ont pas de point de convergence. Le même tribunal aura à décider de questions liées à la santé des travailleuses et travailleurs et d'indemnisation, alors que dans l'autre ce sera des questions de relations entre les personnes salariées et les employeurs.

Bien que le projet de loi précise la création de divisions pour traiter les différents types de dossiers qui y seront soumis, il n'en demeure pas moins que la mobilité des personnes appelées à prendre les décisions sera imposée. C'est toute l'expertise particulière acquise au cours des 30 dernières années qui est en jeu.

Tableau 3 - Missions des tribunaux

<b>CLP</b>	<b>CRT</b>
Est un tribunal administratif paritaire de dernière instance, dont la responsabilité est d'entendre les travailleuses et travailleurs et les employeurs qui désirent contester une décision de la CSST.	Est un tribunal administratif indépendant spécialisé dans les domaines des relations du travail, du maintien des services essentiels et de la construction au Québec. Elle dispose, par la conciliation ou par décisions, de tout un éventail de recours reliés à l'emploi, aux relations du travail, tant individuelles que collectives, à la protection du public par le maintien de services essentiels, au statut de l'artiste, à la qualification professionnelle et à l'industrie de la construction. De plus, elle voit, lors d'une grève légale, à la détermination et à l'évaluation des services essentiels dans les services publics, ainsi que dans les secteurs public et parapublic.

Tableau 4 - Types de décision des tribunaux

CLP	CRT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'existence d'une lésion professionnelle;</li> <li>• L'évaluation médicale;</li> <li>• Le droit aux indemnités;</li> <li>• L'assistance médicale;</li> <li>• La réadaptation;</li> <li>• Le financement;</li> <li>• Le droit au retour au travail;</li> <li>• Le droit de refus;</li> <li>• Le droit au retrait préventif;</li> <li>• La prévention;</li> <li>• L'inspection dans les établissements;</li> <li>• Les mesures disciplinaires ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit prévu par la LATMP et la LSST.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requête en accréditation syndicale;</li> <li>• Demande de révocation d'une accréditation syndicale;</li> <li>• Demande de reconnaissance;</li> <li>• Ordonnance de sauvegarde;</li> <li>• Plainte d'un salarié contre son syndicat;</li> <li>• Plainte en vertu du Code du travail (C.t.) ou d'une autre loi à la suite d'un congédiement, d'une suspension ou d'une autre mesure;</li> <li>• Plainte d'un fonctionnaire ou employé municipal à la suite d'une destitution, d'une suspension ou d'une réduction de traitement;</li> <li>• Contestation d'une décision de la Commission de la construction du Québec (CCQ) concernant la délivrance d'un certificat de compétence;</li> <li>• Plainte relative à l'exercice d'une liberté syndicale dans l'industrie de la construction;</li> <li>• Demandes de redressement en matière de services essentiels.</li> </ul>

Par ailleurs, le ministre affirmait que seule la structure administrative est visée par le projet de loi n° 42. Force est de constater que ce n'est pas tout à fait le cas. À titre d'exemple, le projet de loi prévoit la disparition des assesseurs syndicaux et patronaux dans les dossiers de la santé et de la sécurité du travail. Aux yeux du gouvernement ce n'est qu'une question d'argent, dans les faits c'est tout autre chose. Ces personnes influencent les décisions à rendre grâce à leur expertise particulière. Nous constatons également que des dispositions de la CLP qui ne trouvaient pas leur équivalent dans celles de la CRT – et vice versa – se retrouvent maintenant applicables dans les deux cas. Sans compter des changements de fond comme ceux visant l'article 47.3 du Code du travail (C.t.) où les pouvoirs du tribunal sont modifiés. Conséquemment, ceux-ci deviennent des modifications plus importantes que de simples questions administratives.

### 3. Le maintien des services : des vœux pieux plus que des engagements

Le maintien des services n'est aucunement garanti dans le projet de loi n° 42, et ce, malgré toutes les déclarations gouvernementales faites sur le sujet.

Le projet de loi prévoit une réduction de 0,01 % du taux de cotisation des employeurs à la nouvelle commission par rapport à la CNT.

Cela devrait signifier un manque à gagner de 8,5 M\$<sup>2</sup> pour la nouvelle CDSST. Ce à quoi, nous devons ajouter un autre manque à gagner de 8,5 M\$<sup>3</sup>, somme allouée pour le fonctionnement de la CÉS qui n'est pas transférée à la nouvelle structure. Ces 17 M\$ représentent ni plus ni moins qu'une compression de plus de 20 % des sommes actuellement consacrées aux activités de la CNT et de la CÉS.

Comment maintenir l'ensemble des services avec une qualité comparable muni d'un budget si drastiquement réduit? Il y a longtemps que nous n'achetons plus le discours de faire plus avec moins.

#### **4. Le guichet unique à rabais : une bonne idée?**

Est-ce que la mise en place d'un guichet unique permettra le maintien des services, voire de les améliorer? C'est, il nous semble, la prétention gouvernementale.

À notre point de vue, réduire de trois portes d'entrée à une seule risque d'engendrer une congestion. Rien dans le projet de loi ne nous rassure à cet égard et nos inquiétudes demeurent vives.

En fait, au-delà du nombre de portes, c'est le fait que les travailleuses et travailleurs soient informés des ressources existantes, qu'ils soient sensibilisés à leurs droits, aux moyens de les exercer et qu'ils soient soutenus quand ils décident de les défendre activement qui importe réellement.

Pire, le gouvernement s'apprête à faire main basse sur les sommes d'argent qui devaient servir à la promotion et à la défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués. S'arroger les 89 M\$ de dollars conservés dans la caisse de la CNT c'est léser les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables de notre société, qui n'ont que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail<sup>4</sup>. Nous dénonçons avec force cette décision.

Déjà, les femmes sont les grandes oubliées des mesures de relance du gouvernement et les grandes perdantes des mesures d'austérité. Cette fois encore, elles feront les frais de cette décision de piger dans la caisse de la CNT, puisqu'elles représentent – selon les dernières données disponibles de 2013 – 60,9 % des travailleurs rémunérés au salaire minimum<sup>5</sup>. C'est une hausse par rapport aux 57,4 % de 2012.

De plus, il n'existe aucune structure en région qui a l'expertise pour le cheminement des dossiers d'équité salariale. Le gouvernement prévoit-il émettre l'expertise dans les 16 régions administratives du Québec alors qu'actuellement, la CÉS ne compte que 80 personnes salariées?

---

2. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, p. 71.

3. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, p.40.

4. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Rapport de gestion 2013-2014*, p.13.

5. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, édition 2015, p. 17.

La gestion de l'État ne doit pas s'effectuer exclusivement à partir de l'équilibre des comptes publics, il doit être garant de l'égalité de droit et de fait de toutes et tous. Pour atteindre cet objectif d'égalité, il faut donner aux services publics les moyens de leurs ambitions et c'est exactement le contraire que fait le gouvernement avec ce projet de fusion.

## **5. Le maintien du paritarisme : une bonne chose, mais pour combien de temps?**

La participation des acteurs des milieux syndical et communautaire est essentielle au développement social et économique de la société québécoise. En ce sens, le projet de loi laisse croire que la proposition du gouvernement est de maintenir le paritarisme au sein du conseil d'administration de la nouvelle structure proposée.

Cependant, ce sentiment s'est vite dissipé. En effet, lors de la présentation médiatique du projet de loi, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Sam Hamad a nommément mentionné que le paritarisme était maintenu « pour l'instant ». La question se pose. Le gouvernement a-t-il l'intention de mettre un terme à une formule qui explique, en partie, le bon fonctionnement des organismes où s'applique cette approche? Nous l'invitons à préciser ses intentions à ce chapitre en commission parlementaire, car comme le disait le premier ministre en conférence de presse, en mars 2014 : « La transparence fait partie du lien de confiance<sup>6</sup>. »

## **6. Des expertises à préserver**

Tous les acteurs du milieu du travail reconnaissent aisément que les personnes salariées, les agentes d'accueil, les conciliatrices, les juristes pour ne nommer que celles-ci, qui rendent actuellement des services directs, ont développé une expertise particulière en lien avec la mission de leur organisation.

Nous avons pris soin de relire chacun des plans stratégiques des commissions visées par la fusion. Force est de constater que l'amélioration de l'expertise est un élément prioritaire identifié par chacune d'elle.

Pourtant, la lecture du projet de loi ne nous fournit aucune garantie sur le maintien de ces expertises spécifiques. Au contraire, on semble lire que ces personnes pourraient être appelées à rendre des services dans trois domaines complètement différents les uns des autres. Si tel était le cas, cela ne serait rendre service à personne.

Le risque d'une perte d'expertise est bien réel et cela nous semble particulièrement alarmant. C'est même l'une des principales pierres d'achoppement de ce projet de loi.

---

6. JOURNET, Paul. « Couillard veut que le couple Marois-Blanchet dévoile ses actifs », *La Presse*, 25 mars 2014.

## 7. Une nouvelle gouvernance : fusion ou confusion

Nous l'avons mentionné, il nous apparaît difficile pour des personnes ayant développé une expertise particulière de pouvoir agir efficacement dans un autre champ d'expertise complètement différent. Cette évidence s'applique également aux dirigeants.

À notre lecture du projet de loi n° 42, nous comprenons que c'est l'actuel conseil d'administration de la CSST qui deviendra celui de la CDSST. S'il est évident que ces personnes ont une expertise en matière de santé et de sécurité du travail et en matière de lésions professionnelles, nous nous demandons comment il leur sera possible, efficacement il va sans dire, de discuter de questions d'équité salariale ou de la surveillance de l'application des normes du travail dans l'industrie du vêtement, par exemple? Les champs d'application sont déjà très vastes et ils seront quotidiennement confrontés à la limite de leur expertise spécifique. Il est évident que les véritables perdants seront les travailleuses et travailleurs du Québec.

Du côté des vice-présidences, nous sommes inquiets que chacune des entités regroupées ne soit pas sous la responsabilité spécifique de l'une d'elles. Nous faisons la même constatation pour l'ensemble de la structure proposée par le projet de loi n° 42. Les missions et les expertises développées se trouveront dissoutes et fondues dans un ensemble trop large. Il n'y a sur la table aucune mesure concrète qui permettrait de garantir la préservation des champs d'application spécifiques à chacune des anciennes commissions. Cela aurait pu, à tout le moins, donner l'indication que le gouvernement compte garantir le maintien des missions, des expertises et des services actuels. Bref, le maintien des trois missions n'est aucunement garanti dans le projet de loi n° 42 et cela nous incite à conclure que dans l'incertitude, il serait sage de rejeter le fondement même du projet de loi soumis à la consultation.

## 8. L'avenir incertain de la CÉS

Même s'il est prévu qu'une vice-présidence soit responsable des questions relatives à l'équité salariale, nous ne sommes guère plus rassurés. À l'évidence, le législateur n'a même pas prévu que l'équité salariale soit explicitement nommée dans le nouveau nom de la CDSST, et ce, même si l'équité salariale réfère directement au droit à l'égalité entre les hommes et les femmes, comme reconnu dans le préambule de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Pourtant, des données récentes indiquent que les gains des femmes et ceux des hommes sont encore loin de la parité. En 2011, le revenu d'emploi des femmes travaillant à temps plein toute l'année correspondait à 75,3 % de celui des hommes, ce qui représente une baisse par rapport aux taux de 76,2 % en 2007<sup>7</sup>.

Pire encore, lorsqu'elles s'insèrent en emploi, les jeunes femmes ne récoltent pas les bénéfices espérés de leur scolarisation poussée. Quel que soit leur niveau d'études, les femmes touchent, à leur entrée sur le marché du travail, un salaire hebdomadaire brut inférieur à celui des hommes<sup>8</sup>.

---

7. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Édition 2015, p.17.

8. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Édition 2015, p.11.

Les femmes sont toujours peu informées de leur droit à l'équité salariale et les employeurs tardent toujours à emboîter le pas. D'où l'importance que nous accordons au rapport que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit déposer au gouvernement, au plus tard le 28 mai 2019, sur la mise en œuvre de la LÉS et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier<sup>9</sup>.

La pertinence de maintenir la CÉS comme entité unique n'est pas, dans un contexte de discrimination systémique qui perdure, à démontrer. C'est un enjeu de société, un enjeu d'égalité. C'est à cette évidence que le gouvernement devrait aussi se rallier.

## **Recommandations**

Pour conclure ce mémoire, la FAE formulera quatre recommandations :

1. Que le gouvernement suspende les travaux de la Commission du travail et de l'emploi qui étudie le projet de fusion de la CSST, de la CNT et de la CÉS ainsi que de la CRT et de la CLP.
2. Que soit produite, avant le dépôt de tout autre projet de loi visant le regroupement de la CSST, de la CNT et de la CÉS et conformément à la Politique d'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2015, une analyse différenciée selon les sexes de ce projet.
3. Que le gouvernement renonce à récupérer les 89 M\$ de la CNT et mandate celle-ci à utiliser ces sommes dans le but d'informer les travailleuses et travailleurs de leurs droits.
4. Que la Commission du travail et de l'emploi s'assure de mener des consultations qui assurent une participation réelle des différents groupes concernés par la volonté gouvernementale exprimée dans le projet de loi et que les délais de consultation impartis tiennent compte de l'ampleur des changements proposés.

---

9. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Loi sur l'équité salariale (L.R.Q, c.E-12.001), article 130.