



MÉMOIRE D'AU BAS DE L'ÉCHELLE

Présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des *Consultations particulières et 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.*

14 mai 2015

PRÉSENTATION DE L'ORGANISME

Au bas de l'échelle fête cette année ses quarante ans au service et à la défense des travailleuses et travailleurs non syndiqués. Au bas de l'échelle œuvre sur le terrain depuis longtemps : nous avons assisté à la création de la Commission des normes du travail, de la Commission de l'équité salariale et aux réformes des lois qu'elles encadrent. Notre vaste expérience nous amène à constater que beaucoup de travail reste à faire pour améliorer le respect des droits des travailleurs et travailleuses, en particulier les plus vulnérables.

Au bas de l'échelle est devenu une référence au Québec dans la défense des droits au travail des personnes non syndiquées, tout particulièrement en ce qui a trait aux normes du travail et au harcèlement psychologique. Chaque année, nous informons des milliers de travailleuses et de travailleurs non syndiqués de leurs droits, autant par la ligne d'information téléphonique que par les rencontres d'information et les nombreuses formations sur la Loi sur les normes du travail. Nous menons des recherches et des actions pour la défense et l'amélioration des droits et participons aux consultations publiques portant sur des questions qui les concernent.

Nous agissons également en concertation avec d'autres organismes et nous sommes membres du Front de défense des non-syndiqués, une large coalition regroupant une vingtaine d'organisations communautaires et syndicales.

INTRODUCTION

Tout d'abord, nous remercions les membres de la Commission de l'économie et du travail de permettre à Au bas de l'échelle de présenter ses réflexions sur le projet de loi 42. Nous déplorons, toutefois, le délai serré laissé aux différentes organisations pour analyser ce projet de loi et émettre des recommandations réfléchies.

D'emblée, Au bas de l'échelle souhaite insister sur le fait que la Commission des normes du travail devrait non seulement être préservée, mais ses ressources devraient être augmentées afin de répondre adéquatement au besoin de protection des non-syndiqués.

Puisque l'expertise que nous avons développée au cours des années touche davantage la Loi sur les normes du travail, le travail de la Commission des normes du travail et de la Commission des relations du travail, c'est sur ces aspects que notre analyse porte principalement.

Au cours de cette présentation, nous vous exposerons ce que nous constatons sur le terrain comme difficultés vécues par les non-syndiqués dans un contexte de restrictions budgétaires.

Ensuite, nous présenterons nos inquiétudes quant aux pertes de droits que pourrait signifier le projet de loi comme tel et des impacts que nous anticipons, d'abord sous l'angle de la fusion des trois commissions puis celui de la fusion des tribunaux.

De plus, Au bas de l'échelle s'interroge sur l'urgence de ce projet de loi. Jusqu'à quel point les effets de ces fusions ont-elles été analysées ? Pourquoi autant de flou dans la définition et le fonctionnement de la CDSST ? Nous considérons que les enjeux pour les droits du travail sont considérables et méritent qu'on se penche sur l'ensemble des alternatives par une réelle consultation des acteurs impliqués.

Malgré tout, Au bas de l'échelle tente avec le peu de temps et de moyens dont il dispose de proposer des mesures visant à bonifier l'actuel projet de loi, en espérant que vous en tiendrez compte.

PORTRAIT ACTUEL

En 2013-2014, le rapport de la Commission des normes du travail (CNT) nous révèle que le Québec comptait environ 3 494 000 salariés. De ce nombre, 3 212 773 (92 %) étaient assujettis à la Loi sur les normes du travail (LNT) et 1 865 305 personnes, **soit 58 %**, n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail. Pour la même année d'exercice, la CNT rapporte avoir répondu à plus de 300 000 demandes d'information et traité plus de 30 000 plaintes. La Commission des normes du travail existe depuis aussi longtemps que la LNT, soit 35 ans cette année.

Importance de la Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail, qui garantit un plancher minimal de droits aux salariés québécois, subit de nombreuses infractions. Les enquêtes de la CNT sont très révélatrices à cet effet : 58 % des salariés non syndiqués sont victimes d'au moins une infraction à la loi et 11 % plus de trois infractions¹. Certains secteurs sont particulièrement à risque; on n'a qu'à penser à l'enquête de la CNT sur les infractions subies par les travailleuses et travailleurs des agences de placement temporaire² révélant que 90 % des salariés d'agences sont victimes d'au moins une infraction à la loi et 31 % de trois infractions ou plus (trois fois plus que pour les autres salariés non syndiqués).

Les travailleuses et travailleurs au bas de l'échelle, les personnes concentrées dans le travail précaire, à bas salaire, majoritairement des femmes et beaucoup de personnes immigrantes, sont parmi les personnes qui subissent le plus d'infractions aux droits du travail et qui sont aussi le plus souvent victimes d'accidents du travail sans avoir toujours la possibilité d'être indemnisées

Diminution des services

Malgré les surplus qu'elle cumule depuis plusieurs années, la CNT a appliqué la « Politique d'application des mesures de réduction des dépenses », ainsi que le non-remplacement d'une partie des départs à la retraite (attrition). Résultats : modifications importantes dans la façon d'offrir les services à la population et réduction graduelle des effectifs de la CNT.

Il fut un temps où une personne non syndiquée qui déposait une ou des plaintes à la CNT pouvait avoir accès à un avis juridique gratuit sur son dossier avant la médiation lorsque celui-ci le nécessitait. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'accès à un avis juridique permet à une personne non syndiquée d'avoir une évaluation des points forts et faibles de son dossier et une bonne compréhension de ce qui peut être négocié avec l'employeur afin d'obtenir une entente correcte en médiation. Présentement, la plupart des personnes en perte d'emploi ont le choix entre défrayer les coûts d'un avocat ou

¹ Commission des normes du travail, Enquête *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail*, Édition 2011.

² Commission des normes du travail, Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risques d'infractions à la Loi sur les normes du travail, octobre 2013.

courir le risque d'une entente à rabais; dans les deux cas, ce sont des solutions qui les appauvrissent. De leur côté, la plupart des médiateurs tentent de compenser en donnant l'information de base sur les réparations prévues par la loi, mais ne peuvent aller plus loin, sans déroger à leur rôle de « neutralité ». Conséquence : les règlements obtenus à la CNT sont beaucoup plus faibles que ceux obtenus en conciliation à la CRT où les salariés non syndiqués bénéficient d'une représentation par un avocat.

Il n'y a pas si longtemps, une personne pouvait se rendre dans l'un des nombreux bureaux de la CNT et recevoir de l'aide pour remplir un formulaire de plainte et comprendre les démarches et processus s'y rattachant. Maintenant, les plaintes se déposent par téléphone ou par internet, et il n'est pas rare que les agents de la CNT recommandent des personnes à notre organisme lorsqu'elles demandent plus d'information.

La préparation à la médiation se limite très souvent à quelques minutes d'échange avec le médiateur juste avant la médiation, et on entend de plus en plus parler de médiations faites par téléphone... Mais heureusement, les personnes qui n'arrivent pas à une entente par ce processus bénéficient (encore) d'une représentation légale gratuite fournie par les services juridiques de la CNT devant la CRT. Cette représentation sera-t-elle encore fournie après la fusion ?

Les travailleuses et travailleurs non syndiqués sont souvent craintifs de déposer une plainte contre leur employeur. Or, depuis que le dépôt des plaintes se fait par internet, les personnes ne sont plus informées du fait qu'elles peuvent déposer des plaintes pécuniaires de façon confidentielle. Les plaintes confidentielles offrent plusieurs avantages. Outre de protéger l'identité du salarié, elles obligent la CNT à enquêter au sujet de plusieurs personnes salariées dans l'entreprise fautive, et donc d'étendre la correction et les réparations pour plusieurs salariés du même coup.

Jusqu'à récemment, la CNT offrait gratuitement des séances de formation sur la Loi sur les normes à des organismes qui en faisaient la demande. Certains de ces organismes contactent Au bas de l'échelle pour obtenir ce service. Mais combien n'y ont tout simplement plus accès, alors que la méconnaissance de la Loi est un problème majeur pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués ?

LE PROJET DE LOI 42

LE TRANSFERT DES RESPONSABILITÉS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL VERS LA COMMISSION DES DROITS ET DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL - CDSST.

Sur la future Commission des droits et de la santé et sécurité du travail, les grands espaces vides du projet de loi nous donnent le vertige. Le projet de la CDSST est silencieux sur la protection des missions des organismes fusionnés. Nous ne retrouvons aucune mention de différentes divisions qui viendraient assurer une étanchéité des trois missions.

L'ampleur de l'organisation de la CSST comparée à celle de la CNT, et encore plus à celle de la CÉS, donne à penser que les missions des actuelles CNT et CÉS seront noyées dans le lot. Or, ce sont les femmes qui seront les plus touchées, car elles sont plus souvent non syndiquées et victimes de discrimination systémique.

RECOMMANDATION 1 : CRÉER TROIS DIVISIONS SPÉCIFIQUES ET ÉTANCHES POUR ASSURER LE RESPECT DES MISSIONS DE CHACUNE DES COMMISSIONS FUSIONNÉES.

Assurer la protection des droits des non-syndiqués

Les droits des non-syndiqués, aussi minces soient-ils, méritent qu'on y accorde toute l'importance et les ressources nécessaires. Or, comme nous l'avons démontré, la CNT a déjà limité l'accès à des services qui sont devenus insuffisants.

Déjà, bon nombre de salariés non syndiqués trouvent complexe l'exercice de leur droit à la CNT. C'est particulièrement le cas des personnes les plus vulnérables et les plus à risque d'infractions à la LNT, soit les personnes à bas salaires, les personnes peu scolarisées et les personnes immigrantes éprouvant des difficultés à comprendre leurs droits et à exercer les recours pour les faire respecter. Actuellement, le temps consacré à répondre aux demandes d'information à la CNT est très court (53 secondes en moyenne en 2013-2014); les préposés ne prennent pas toujours le temps d'explorer tous les recours possibles. Avec la fusion de trois organismes aux missions très différentes, il faudra s'assurer que les préposés au nouveau guichet unique accorderont tout le temps et l'attention nécessaires aux personnes qui appellent pour leur fournir une information claire et complète sur toutes les lois concernées. Cela implique également que ces préposés recevront une formation adéquate pour remplir leur nouveau mandat.

Le volet enquête et prévention est très important, puisqu'il permet de prévenir les infractions avant qu'elles ne se produisent et sert donc à assurer une protection en amont des droits des salariés non syndiqués. La CNT publie aussi de nombreux

documents d'information que nous utilisons beaucoup et qui permettent aux milieux de travail de mieux comprendre leurs droits et responsabilités.

Où en serons-nous après cette fusion annoncée ? Qui remplira cette mission de la CNT, et avec quels moyens ?

Il faut, entre autres, protéger le droit à la représentation gratuite pour plusieurs raisons : le fait de pouvoir bénéficier de la représentation par un avocat joue un rôle crucial dans l'obtention d'un règlement à l'amiable, que ce soit en médiation ou en conciliation. La partie patronale tient compte de cet élément dans son offre d'entente, et encore plus en conciliation.

Advenant la perte de représentation légale gratuite, la plupart des non-syndiqués n'ayant pas les moyens de payer les frais d'un avocat n'auront d'autres choix que de se représenter eux-mêmes, de se désister de leur plainte ou d'accepter des ententes à rabais très loin de ce que la jurisprudence prévoit comme réparations. Les employeurs conscients de ce fait seront moins enclins à faire des offres dignes d'intérêt; ce qui augmente aussi le risque d'infractions aux normes, parce que peu d'impacts réels pour l'employeur...

On peut donc parler d'incitation pour les employeurs à ne pas respecter la loi. Les gouvernements antérieurs l'ont bien compris quand ils ont décidé d'offrir la représentation gratuite pour les plaintes contre une pratique interdite et quand ils ont décidé de l'offrir aussi plus tard pour les plaintes contre un congédiement injuste et pour le harcèlement psychologique si l'enquête conclut que la plainte est fondée.

Pour que les salariés non syndiqués puissent obtenir des ententes acceptables lors de la médiation à la division LNT de la CDSST, les personnes doivent avoir accès à un avis juridique avant la médiation. Les ententes conclues en médiation viennent diminuer le recours aux tribunaux et donc les coûts de la justice, mais encore faut-il que celles-ci améliorent le sort des personnes lésées.

RECOMMANDATION 2 : QUE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS RETROUVENT L'ACCÈS À UN AVIS JURIDIQUE GRATUIT AVANT LA MÉDIATION.

RECOMMANDATION 3 : QUE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS CONSERVENT L'ACCÈS À UNE REPRÉSENTATION LÉGALE GRATUITE POUR LA POURSUITE DE LEURS RECOURS.

Gouvernance et pouvoirs du ministre

Le projet de loi annonce une vice-présidence à l'équité salariale, mais le projet est silencieux sur la place de la LNT. Y aura-t-il une vice-présidence LNT ? Quels seront les responsabilités et pouvoirs réels des vice-présidences ?

RECOMMANDATION 4 : NOMMER UNE VICE-PRÉSIDENTE POUR CHAQUE DIVISION DE LA CDSST

L'article 172 du projet de loi abolit la Commission des normes du travail. Puisque les pouvoirs de la CNT ne seront pas abolis, cela nous laisse croire qu'ils seront transférés à la nouvelle Commission. Toutefois, il semble qu'ils seront diminués, puisque l'article 174 du projet de loi prévoit la suppression des paragraphes 1 et 2 de l'article 29 LNT qui donnent le pouvoir à la CNT d'adopter des règles de régie interne et de constituer des comités.

D'un autre côté, l'article 260 du projet de loi donne tout pouvoir au gouvernement de prendre par règlement « toute mesure nécessaire ou utile à l'application de la présente loi ou à la réalisation efficace de son objet ». De plus, « Un tel règlement n'est pas soumis à l'obligation de publication ni au délai d'entrée en vigueur prévus aux articles 8 et 17... » Il peut en outre, une fois publié, s'appliquer à compter de toute date antérieure...

Est-il acceptable de ne pas être informé des règlements qui viendraient changer l'accès aux services ou l'application de la LNT pour les non-syndiqués ? La mise en place de règles rétroactives n'est pas acceptable. Le ministre décidera de tout, même des règles de régie interne de la nouvelle Commission. Ce manque de transparence est inquiétant et cette concentration du pouvoir pour le moins troublante.

RECOMMANDATION 5 : QUE TOUT PROJET DE RÈGLEMENT EN VERTU DE L'ARTICLE 260 DU PRÉSENT PROJET DE LOI SOIT SOUMIS AUX RÈGLES ACTUELLES DE PUBLICATION ET DE CONSULTATION

La composition du Conseil d'administration de la CNT doit actuellement respecter la parité entre le milieu des salariés et celui des employeurs, selon l'article 8 de la LNT, dont on prévoit l'abolition dans le projet de loi. Qu'en sera-t-il dans la nouvelle Commission ? Les personnes non syndiquées y seront-elles représentées ? Et, si oui, de quelle façon ? Il ne suffit pas d'avoir un siège dédié, encore faut-il que la personne qui l'occupe soit représentative de la réalité des travailleuses et travailleurs non syndiqués et qu'elle contribue par son expertise à bonifier la mission de la LNT. Elle doit donc bien connaître la LNT, ses recours et ses processus.

RECOMMANDATION 6 : RÉSERVER UN POSTE POUR UNE PERSONNE REPRÉSENTATIVE DE LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CDSST. QUE LA PERSONNE SOIT NOMMÉE PAR LA PARTIE SYNDICALE APRÈS CONSULTATION AVEC LES ORGANISMES DE DÉFENSE DES DROITS DES NON-SYNDIQUÉS

Objectif réduction des coûts...

Les économies prévues sont-elles réelles ?

La fusion administrative annoncée occasionnera des dépenses considérables : la mise en concordance des lois, de la documentation, des sites internet, les déménagements probables, la compatibilité des systèmes informatiques et les nouveaux processus à

mettre en place représentent des sommes importantes. Si, en plus, il faut former le personnel pour qu'il puisse répondre à toutes les questions sur toutes les lois et recours, les sommes seront astronomiques ! Faudra-t-il aussi prévoir des sommes importantes pour le service interne des plaintes, car elles risquent d'être nombreuses ?

La Commission des normes du travail génère des surplus. Elle n'est aucunement en déséquilibre financier. La preuve, le gouvernement transfère 89 millions de surplus provenant de la CNT vers le Fond des générations. Les non-remplacements des départs à la retraite sont déjà dans la pratique, qu'elle est l'urgence?

Il semble que l'étanchéité des enveloppes budgétaires s'applique sur la question financière. Est-ce qu'une enveloppe sera dédiée à la SST et une autre pour couvrir les besoins de la LNT et de l'équité salariale ? Cette question est importante, puisque le gouvernement annonce une réduction de la cotisation des employeurs à la mission LNT et la fin du financement annuel de la mission Équité salariale.

La diminution prévue du taux de cotisation des employeurs annonce une réduction des revenus de la mission LNT de près de 8,5 millions. Le financement étatique à la mission de l'équité salariale représente aussi 8,5 millions. Cela représente donc 17 millions de moins pour assumer à la fois la mission LNT et celle de l'équité. Ces deux intentions réunies ont de quoi nous inquiéter. Nous pensons que, contrairement à ce que préconise le projet de loi, il faut augmenter les dépenses liées à l'application des normes du travail. L'application de la LNT est menacée, parce qu'une loi s'applique lorsqu'on lui donne les moyens et les ressources nécessaires.

RECOMMANDATION 7 : L'ANNULATION DE LA RÉDUCTION DES COTISATIONS DES EMPLOYEURS.

RECOMMANDATION 8 : L'AUGMENTATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES POUR QUE LA DIVISION LNT DE LA CDSST ASSURE UNE MEILLEURE APPLICATION DE LA LOI ET RÉPONDE AUX RÉELS BESOINS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS

LE TRANSFERT DES RESPONSABILITÉS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À LA CDSST

En ce qui concerne spécifiquement l'inclusion de la Commission de l'équité salariale dans ce projet de fusion, Au bas de l'échelle s'inquiète du recul que cela pourrait signifier pour les travailleuses non syndiquées.

L'équité salariale est une composante du droit à l'égalité. L'égalité entre les sexes est une dimension de la dignité et de la valeur de la personne humaine; cette valeur fondamentale est d'ailleurs réaffirmée par le législateur québécois lors de la modification du préambule de la *Charte québécoise*³.

³ *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 2008, c. 15.

La surveillance de la Loi sur l'équité salariale et l'information qu'elle diffuse requiert une expertise spécifique et très technique. Il est légitime de s'inquiéter de la possibilité que cette question soit noyée parmi la quantité de sujets différents qui relèveront de cette nouvelle commission.

Actuellement, peu de plaintes déposées à la Commission de l'équité salariale proviennent de travailleuses non syndiquées⁴; la difficulté de compréhension de la Loi sur l'équité salariale, de l'exercice initial et du maintien, et, surtout, la peur de représailles de l'employeur sont des obstacles pour les travailleuses non syndiquées, en particulier, les plus vulnérables. Les ressources attribuées à la vérification doivent être, en ce sens, augmentées et l'information transmise aux non-syndiquées, améliorées. La fusion proposée saura-t-elle favoriser le respect de l'équité salariale chez les non-syndiquées ?

Lorsque le ministre vante la synergie et le guichet unique, doit-on s'attendre à ce qu'une personne qui s'adresse à la CDSST pour un problème relié à une maladie du travail reçoive aussi l'information sur l'exercice d'équité salariale que son employeur devrait faire ?

RECOMMANDATION 9 : AU BAS DE L'ÉCHELLE APPUIE LES RECOMMANDATIONS PRÉSENTÉES PAR LE CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE.

LA FUSION DE LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL VERS LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL – TAT

Le projet de loi 42 traite en bonne partie du nouveau tribunal, mais il reste plusieurs zones d'ombre. Le point de vue présenté ici est basé sur notre compréhension du rôle de la CRT qui est davantage notre domaine d'expertise, particulièrement notre connaissance des décisions qu'elle rend en matière des recours prévus à la LNT. Ces décisions sont précieuses pour guider notre travail d'information auprès des personnes salariées non syndiquées, surtout lorsque certaines de ces décisions créent des courants jurisprudentiels marquants.

L'étanchéité des divisions vs l'expertise exigée de la part des membres et des conciliateurs

Le manque d'étanchéité des divisions nous inquiète énormément. Qu'en sera-t-il de la spécificité des missions et des pratiques ? Des commissaires provenant de la CLP devront-ils entendre des plaintes de congédiement injuste ?

Les objets des lois concernées sont très différents et demandent une connaissance et une expérience très peu compatible d'une loi à l'autre (LNT, LATMP, LÉS). La CSST et la CLP gèrent leurs plaintes, un peu comme le fait une compagnie d'assurance. Et comme elle, elle vise à offrir le moins d'indemnités possible. De plus, la LATMP établit un régime sans faute. Alors d'un côté, on a la CRT qui doit décider si les employeurs se

⁴ Lors de notre rencontre avec Me Rinfret, elle parlait de 17%

sont rendus coupables d'une infraction à la LNT, et de l'autre côté, on a la CLP, où on n'a pas à prouver la faute de l'employeur. De plus, la CLP et la CRT n'ont pas les mêmes pouvoirs de réparation. La CRT doit décider quelles réparations devront être appliquées par l'employeur. La CLP, elle, doit décider, entre autres choses, s'il s'agit d'une lésion professionnelle, et donc, de voir si la CSST doit payer les indemnités de remplacement et fournir des services de réadaptation, le cas échéant.

RECOMMANDATION 10 : QUE LES DIVISIONS PRÉVUES POUR LE NOUVEAU TRIBUNAL DU TRAVAIL SOIENT ÉTANCHES TANT AU NIVEAU DU BUDGET QUE DES RESSOURCES

L'article 52 stipule que « Seul peut être membre du Tribunal un avocat ou un notaire qui possède une connaissance de la législation applicable et une expérience de 10 ans à l'exercice des fonctions du Tribunal ». Est-ce qu'on va exiger que les nouveaux membres du TAT aient les qualités requises et une expérience de 10 ans à l'exercice de toutes ces lois (art. 52 du projet de loi) ? C'est peu probable, car peu de personnes pourraient répondre à de tels critères. Si cette exigence de compétence a plutôt rapport à une seule division, alors que se passe-t-il si un membre d'une division est affecté à une ou plusieurs divisions, ou si on le change carrément d'affectation, temporairement ou définitivement comme le prévoit l'article 83 ? L'article mentionne que le président devra tenir compte de ses connaissances et de son expérience spécifique, mais il n'est pas question d'exiger une expérience de 10 ans dans ces cas-là, ce qui est plutôt inquiétant.

Les dispositions de ces articles de loi (art. 52 et 83 du projet de loi) existaient déjà dans la partie du Code du travail qui traite de la CRT, de ses commissaires, de leurs pouvoirs décisionnels et de leurs compétences (chapitre VI du Code, plus précisément les articles 115.4 et 137.49). Il y a déjà trois divisions à la CRT (services essentiels, construction et qualification professionnelle et relations de travail). Cela ne doit déjà pas être évident pour les commissaires de voyager d'une division à l'autre, mais au moins on reste dans le domaine des relations de travail, ce qui n'est pas le cas avec la LATMP.

L'article 85 prévoit la nomination des conciliatrices et conciliateurs. Est-ce que ces personnes devront faire de la conciliation en rapport avec la LATMP et la LNT? Quelles seront les exigences au niveau des compétences dans ces cas-là ? Rien n'est écrit à ce sujet; ce qui est aussi inquiétant. Un grand nombre de règlements sont pris lors des conciliations prédécisionnelles à la CRT actuellement, et les parties peuvent compter sur des conciliatrices ou des conciliateurs spécialisés. Si ce n'est pas le cas, il sera d'autant plus important que la nouvelle CDSST continue à offrir des services de représentation gratuite par une avocate ou un avocat de la Division des normes du travail. La représentation gratuite devant cette instance du Tribunal est essentielle à son bon fonctionnement et à l'application de la LNT pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqués.

RECOMMANDATION 11 : QUE LES EXIGENCES AU NIVEAU DE LA CONNAISSANCE ET DE L'EXPÉRIENCE QUE DOIVENT AVOIR LES MEMBRES DU TAT (ARTICLE 52) POUR ÊTRE EMBAUCHÉS S'APPLIQUENT À CHAQUE DIVISION, QUE CE SOIT POUR UN POSTE PERMANENT OU POUR UNE AFFECTATION TEMPORAIRE OU UN CHANGEMENT D'AFFECTATION (PRÉVUES À L'ARTICLE 83), ET QU'IL EN SOIT DE MÊME POUR LES PERSONNES EMBAUCHÉES À TITRE DE CONCILIATEUR OU CONCILIATRICE.

Avec la création du nouveau Tribunal, si les conditions proposées ne sont pas remplies sur la question des compétences, ou même si elles sont remplies, il faut préserver le droit de demander une révision de la décision. Or, l'article 49 du projet de loi, même s'il reprend en bonne partie l'article actuel qui définit les motifs de révision ou de révocation (art. 127 du Code du travail), omet de reprendre la fin du dernier alinéa soit : « Une telle décision, un tel ordre ou une telle ordonnance ne peut être révisé ou révoqué que par une formation de trois commissaires, dont au moins un est avocat ou notaire. » Dans un contexte plus complexe où des recours selon plusieurs lois peuvent être entendus en même temps, il est essentiel de conserver cette précaution de nommer trois commissaires.

RECOMMANDATION 12 : CONSERVER LA PRATIQUE D'EXIGER TROIS COMMISSAIRES (OU MEMBRES) DU TAT POUR RÉVISER OU RÉVOQUER UNE DÉCISION.

Le cumul des recours

L'article 19 prévoit que « Plusieurs affaires dans lesquelles les questions en litige sont en substance les mêmes ou dont les matières pourraient être convenablement réunies, qu'elles soient mues ou non entre les mêmes parties, peuvent être jointes par ordre du président du Tribunal... » Pour nous, cet article fait principalement référence au cas de harcèlement psychologique (HP), où une personne victime de HP a la possibilité de déposer deux recours en même temps, soit une réclamation à la CSST en vertu de la LATMP et une plainte contre le HP en vertu de la LNT. Ce cumul des recours peut être un plus pour les victimes qui n'auraient plus à subir deux auditions devant deux instances différentes. À cause de l'article 123.16 de la LNT, la personne victime de HP est presque obligée de faire une réclamation à la CSST si elle a dû consulter un médecin ou une ou un psychologue à cause du HP, encore plus si elle s'est absentée ne serait-ce qu'une journée. S'il y a cumul des recours, il n'y aurait alors plus de chicanes de compétences entre la CRT et la CLP. Actuellement, si une réclamation faite suite à du HP est refusée par la CLP, il arrive parfois (mais pas toujours heureusement !) qu'un commissaire de la CRT refuse d'entendre le recours sous prétexte qu'il y a chose jugée.

Toutefois, pour que ce cumul ne présente pas une perte de droits, selon la LNT, pour les travailleuses et les travailleurs, il faut respecter certaines conditions. D'abord, les travailleuses et les travailleurs non syndiqués devraient être représentés gratuitement par une avocate ou un avocat spécialisé dans les deux lois. On voit mal comment l'avocat ou l'avocate qui représente une personne salariée pour sa plainte à la LNT, se tairait soudain quand il sera question concernant la LATMP, puisque les deux recours seront imbriqués. Ce serait une amélioration puisqu'actuellement les travailleuses et les travailleurs non syndiqués n'ont pas droit à une représentation gratuite devant la CLP où ils doivent se battre seuls contre les représentantes et représentants de l'employeur et de la CSST.

RECOMMANDATION 13 : QUE LA PERSONNE DÉSIGNÉE POUR REPRÉSENTER GRATUITEMENT LA PERSONNE SALARIÉE EN AUDITION OU EN CONCILIATION DEVANT LE TAT SOIT SPÉCIALISÉE DANS LES RECOURS OFFERTS PAR LA LNT ET LA LATMP QUAND IL Y A CUMUL DE CES DEUX RECOURS DANS UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.

Ensuite, pour que sa plainte selon la LNT ne soit pas complètement avalée par sa réclamation selon la LATMP, les membres du Tribunal qui entendront la cause devront avoir une expertise de ces deux lois. Si la réclamation selon la LATMP est refusée, les

membres du tribunal devront avoir les compétences nécessaires pour juger de la présence de HP et si l'employeur a rempli ses obligations, selon les critères définis dans la LNT, et non ceux de la LATMP.

Nous craignons en effet que les critères utilisés en application de la LNT soient complètement effacés par ceux utilisés en application de la LATMP, vu l'ampleur des ressources des actuelles CSST et CLP, comparé aux ressources des actuelles CNT et CRT.

Ces deux conditions valent également pour l'étape de la conciliation qui précède l'audition de ces recours cumulés. Si ces conditions ne sont pas respectées tant pour l'audition que pour la conciliation, cela équivaldrait à notre avis à nier l'accès au recours selon la LNT pour les personnes qui doivent exercer les deux recours.

RECOMMANDATION 14 : QUE LES EXIGENCES AU NIVEAU DE LA CONNAISSANCE ET DE L'EXPÉRIENCE QUE DOIVENT AVOIR LES MEMBRES DU TAT (ARTICLE 52) POUR ÊTRE EMBAUCHÉS S'APPLIQUENT AUX DEUX DIVISIONS (LA DIVISION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET CELLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL) QUAND IL Y A CUMUL DE CES DEUX RECOURS DANS UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

POUR CONCLURE :

De façon générale, le projet de loi suscite beaucoup d'inquiétudes. Il fusionne des lois complexes et fort différentes tout en laissant dans l'ombre des aspects importants qui ne permettent pas une analyse sérieuse. Nous pensons qu'il faudrait prendre le temps de bien définir chaque partie, d'évaluer les impacts des changements pour les personnes directement concernées et de mesurer les dépenses impliquées et les économies réelles que le projet pourrait rapporter.

Nos principales préoccupations portent sur l'importance que prendra la mission LNT affaiblie par la diminution des ressources financières annoncées au projet dans une méga-structure où la SST prendra beaucoup de place. Tant qu'à l'équité salariale nous craignons qu'elle ne devienne tout simplement invisible.

La réduction des dépenses de l'état ne doit pas se faire sur le dos d'une Loi d'ordre public que sont les normes « minimales » du travail, loi si essentielle à la protection des travailleuses et des travailleurs en général, et des non-syndiqués en particulier.

L'ENSEMBLE DES RECOMMANDATIONS :

RECOMMANDATION 1 : CRÉER TROIS DIVISIONS SPÉCIFIQUES ET ÉTANCHES POUR ASSURER LE RESPECT DES MISSIONS DE CHACUNE DES COMMISSIONS FUSIONNÉES.

RECOMMANDATION 2 : QUE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS RETROUVENT L'ACCÈS À UN AVIS JURIDIQUE GRATUIT AVANT LA MÉDIATION.

RECOMMANDATION 3 : QUE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS CONSERVENT L'ACCÈS À UNE REPRÉSENTATION LÉGALE GRATUITE POUR LA POURSUITE DE LEURS RECOURS.

RECOMMANDATION 4 : NOMMER UNE VICE-PRÉSIDENTE POUR CHAQUE DIVISION DE LA CDSST

RECOMMANDATION 5 : QUE TOUT PROJET DE RÈGLEMENT EN VERTU DE L'ARTICLE 260 DU PRÉSENT PROJET DE LOI SOIT SOUMIS AUX RÈGLES ACTUELLES DE PUBLICATION ET DE CONSULTATION

RECOMMANDATION 6 : RÉSERVER UN POSTE POUR UNE PERSONNE REPRÉSENTATIVE DE LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CDSST. QUE LA PERSONNE SOIT NOMMÉE PAR LA PARTIE SYNDICALE APRÈS CONSULTATION AVEC LES ORGANISMES DE DÉFENSE DES DROITS DES NON-SYNDIQUÉS

RECOMMANDATION 7 : L'ANNULATION DE LA RÉDUCTION DES COTISATIONS DES EMPLOYEURS.

RECOMMANDATION 8 : L'AUGMENTATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES POUR QUE LA DIVISION LNT DE LA CDSST ASSURE UNE MEILLEURE APPLICATION DE LA LOI ET RÉPONDE AUX RÉELS BESOINS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS

RECOMMANDATION 9 : AU BAS DE L'ÉCHELLE APPUIE LES RECOMMANDATIONS PRÉSENTÉES PAR LE CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT), EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE.

RECOMMANDATION 10 : QUE LES DIVISIONS PRÉVUES POUR LE NOUVEAU TRIBUNAL DU TRAVAIL SOIENT ÉTANCHES TANT AU NIVEAU DU BUDGET QUE DES RESSOURCES

RECOMMANDATION 11 : QUE LES EXIGENCES AU NIVEAU DE LA CONNAISSANCE ET DE L'EXPÉRIENCE QUE DOIVENT AVOIR LES MEMBRES DU TAT (ARTICLE 52) POUR ÊTRE EMBAUCHÉS S'APPLIQUENT À CHAQUE DIVISION, QUE CE SOIT POUR UN POSTE PERMANENT OU POUR UNE AFFECTATION TEMPORAIRE OU UN CHANGEMENT D'AFFECTATION (PRÉVUES À L'ARTICLE 83), ET QU'IL EN SOIT DE MÊME POUR LES PERSONNES EMBAUCHÉES À TITRE DE CONCILIATEUR OU CONCILIATRICE.

RECOMMANDATION 12 : CONSERVER LA PRATIQUE D'EXIGER TROIS COMMISSAIRES (OU MEMBRES) DU TAT POUR RÉVISER OU RÉVOQUER UNE DÉCISION.

RECOMMANDATION 13 : QUE LA PERSONNE DÉSIGNÉE POUR REPRÉSENTER GRATUITEMENT LA PERSONNE SALARIÉE EN AUDITION OU EN CONCILIATION DEVANT LE TAT SOIT SPÉCIALISÉE DANS LES RECOURS OFFERTS PAR LA LNT ET LA LATMP QUAND IL Y A CUMUL DE CES DEUX RECOURS DANS UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.

RECOMMANDATION 14 : QUE LES EXIGENCES AU NIVEAU DE LA CONNAISSANCE ET DE L'EXPÉRIENCE QUE DOIVENT AVOIR LES MEMBRES DU TAT (ARTICLE 52) POUR ÊTRE EMBAUCHÉS S'APPLIQUENT AUX DEUX DIVISIONS (LA DIVISION DES RELATIONS DU TRAVAIL ET CELLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL) QUAND IL Y A CUMUL DE CES DEUX RECOURS DANS UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE