



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

FIQ Montréal | Siège social
1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Québec |
1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |
fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca

Montréal, le 12 mai 2015

PAR COURRIEL
cet@assnat.qc.ca

Madame Dany Hallé
Secrétaire de la Commission de l'économie et du travail
Direction des travaux parlementaires
Édifice Pamphile-Le-May
1035, rue des Parlementaires, 3^e étage
Québec (Québec) G1A 1A3

**Objet : Commentaires de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ
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

Aux membres de la Commission de l'économie et du travail,

La Commission de l'économie et du travail procède actuellement à des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 42, présenté le 15 avril 2015 par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, monsieur Sam Hamad.

Malgré le court délai imparti qui restreint sa participation, la FIQ souhaite présenter un certain nombre de commentaires à la Commission.

Il apparaît difficile pour la Fédération de comprendre les véritables intentions du gouvernement dans sa volonté de regrouper les différents organismes de défense des droits du travail et d'instituer le Tribunal administratif du travail sans craindre de répercussions défavorables sur les droits des travailleuses et des travailleurs. Bien qu'à première vue, les changements proposés par le projet de loi n° 42 peuvent sembler n'être qu'une réforme de structure, l'empressement du gouvernement à initier de telles démarches, sans consultation large, témoigne d'un déficit démocratique qui laisse croire que d'autres objectifs sont recherchés. S'agit-il d'une première phase de transformations qui permettra de pousser davantage la logique comptable et productiviste? Le projet de loi prépare-t-il le terrain à une éventuelle fusion à la suite du regroupement de ces organismes? La FIQ est d'avis que le contexte ne justifie pas l'urgence d'agir autrement que celle qui guide le gouvernement actuel : faire plus avec moins.

De plus, la FIQ croit que l'ampleur des changements prévus au projet de loi aurait nécessité un examen approfondi pour prévenir les erreurs possibles d'harmonisation des différentes lois modifiées et surtout pour mieux comprendre les conséquences de ces transformations sur les travailleuses et les travailleurs. Pour la Fédération, ce train de mesures n'a rien de banal puisqu'il vient compromettre le rôle de promotion et de défense des droits des travailleuses et des travailleurs, notamment les mesures d'équité et les conditions minimales de travail.

La FIQ, en tant qu'organisation syndicale, représente 65 000 professionnelles en soins qui sont en très vaste majorité des femmes. Forte de sa mission, elle vise à promouvoir, par ses orientations et ses décisions, la préservation des acquis sociaux, une plus grande égalité et davantage de justice sociale. À ce titre, elle souhaite soumettre ses craintes à la Commission et espère que les parlementaires puissent les considérer avec attention.

Financement des organismes regroupés

Le projet de loi n° 42 prévoit la création du Tribunal administratif du travail (TAT) en remplacement de la Commission des lésions professionnelles (CLP) et de la Commission des relations du travail (CRT). Le financement du nouveau Tribunal devrait se faire par l'intermédiaire du Fonds du Tribunal administratif du travail, soit un fonds spécial (art. 97). Ce fonds serait financé, tel que prévu à l'article 98, par les sommes allouées par le Parlement, par la Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail, par la Commission de la construction du Québec, par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par le ministre des Finances, par la tarification des droits, honoraires et autres frais afférents du Tribunal et par des dons, legs et autres contributions. Le montant et les modalités de versement des contributions seront déterminés par le gouvernement.

Rappelons tout d'abord qu'actuellement, le budget des organismes existants (CSST, CLP, CNT et CRT) est financé à plus de 99 % par les employeurs. En réalité, seule la Commission de l'équité salariale (CES) est entièrement financée par le gouvernement, à hauteur de 8,5 M\$, soit 0,27 % du budget total, selon les chiffres avancés par le Conseil du patronat du Québec (CPQ)¹. Or, le projet de loi n° 42 (art. 164) prévoit que les dépenses engagées pour l'application de la Loi sur l'équité salariale seront perçues en application de la Loi sur les normes du travail. C'est donc dire que le gouvernement transfère aux employeurs le financement de l'équité salariale. Devons-nous nous en inquiéter d'autant plus que le conseil d'administration de la future Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail n'aura aucun siège réservé pour une vice-présidence en équité salariale?

¹ Conseil du patronat du Québec, *Analyse du 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*, Montréal, CPQ, avril 2015, 6 p., [En ligne] : <https://www.cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/etude210415.pdf> (page consultée le 6 mai 2015).

Par ailleurs, le projet de loi prévoit une diminution du taux de cotisation à la Commission des normes du travail (CNT), soit le passage de 0,08 % à 0,07 % du 100 dollars de la masse salariale (art. 224), à la satisfaction d'ailleurs de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)². Le projet de loi rapatrie également le surplus de cette Commission au Fonds consolidé, pour ensuite le verser au Fonds des générations (art. 229). Selon les documents budgétaires, le surplus cumulé de la CNT s'élève à 89 M\$ pour l'année 2015-2016³. Cette dernière manœuvre n'est pas sans rappeler l'usage qui avait été fait à une certaine époque des surplus de la caisse d'assurance-chômage pour éponger une partie du déficit du gouvernement fédéral. Puis, le gouvernement du Québec avait imité la manœuvre et utilisé les surplus de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) pour éponger à son tour une partie de son déficit. Il s'agit là d'une pratique qui ne peut être que condamnée d'autant plus que ces sommes étaient destinées au bénéfice des travailleuses et des travailleurs non syndiqué-e-s pour la défense de leurs droits du travail.

Le gouvernement a pris l'engagement dans le dernier budget de réduire le taux de cotisation des employeurs et de générer des économies de 15 millions de dollars d'ici trois ans⁴. En se défaisant de ses obligations en regard de la Commission de l'équité salariale, il vient déjà de transférer 8,5 millions de dollars à la Commission des normes du travail. Ces millions sont-ils pris en considération dans les 15 millions recherchés? Quoi qu'il en soit, il nous importe que les droits des travailleuses et des travailleurs soient respectés.

Missions essentielles de la CES, de la CNT et de la CSST

Les organismes visés par le projet de loi n° 42 ont des missions très différentes et permettent de mettre en œuvre des lois à caractère social. Chacune de ces missions permet d'appliquer les lois qui garantissent l'égalité, la santé-sécurité et le respect des normes du travail pour l'ensemble des citoyen-ne-s de la société québécoise qu'ils-elles soient syndiqué-e-s ou non.

² Communiqué de presse de la FCEI : « Fusion CES-CNT-CSST : la FCEI espère des retombées positives pour les employeurs », <http://www.cfib-fcei.ca/francais/article/7194-fusion-ces-cnt-csst-la-fcei-espere-des-retombees-positives-pour-les-employeurs.html>, (page consultée le 7 mai 2015.)

³ Finances Québec, Budget 2015-2016, Renseignements additionnels 2015-2016, p. B-8, [En ligne] : <http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2015-2016/fr/documents/RenseignementsAdd.pdf> (page consultée le 6 mai 2015).

⁴ La Presse canadienne, « Projet de loi déposé pour fusionner les organismes du travail », *La Presse*, 15 avril 2015, [En ligne] : <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201504/15/01-4861360-projet-de-loi-depose-pour-fusionner-les-organismes-du-travail.php> (page consultée le 6 mai 2015). En réalité, les économies de 15 M\$ se répartissent de la manière suivante : 8M\$ pour la CDSST et 6,9M\$ pour le TAT, voir Conseil du trésor, *Stratégie de gestion des dépenses. Rigueur et responsabilité*, Budget du Québec 2015-2016, p. 24-25, [En ligne] : http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/budget_depenses/15-16/strategieGestionDepenses.pdf (page consultée le 6 mai 2015).

Ajoutons que ces missions jouent un rôle de promotion et d'information auprès de la population et des employeurs.

La Commission de l'équité salariale (CES) est responsable de la Loi sur l'équité salariale et doit surveiller son implantation et le maintien de l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties à cette loi au Québec. Pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale, elle assume un rôle décisionnel et de soutien. Rappelons que le principe d'équité salariale vise à ce que les emplois à prédominance féminine soient reconnus à leur juste valeur et qu'ils soient rémunérés de façon équitable. Cette lutte historique des femmes repose d'abord sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

La Commission des normes du travail (CNT) « favorise, par son action, des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salarié-e-s en conformité avec la Loi sur les normes du travail. » Elle assume des fonctions de prévention, d'information, de surveillance, de gestion des plaintes jusqu'au tribunal, de recherche et d'analyse. Par conséquent, elle joue un rôle fondamental dans la protection des droits des travailleuses et des travailleurs, dont près de 60 % relèvent de la Loi sur les normes du travail pour défendre leurs droits et régir les relations de travail pour plus de 82 % des employeurs.⁵

Quant à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), elle administre le régime de santé et de sécurité du travail et elle veille à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) ainsi que de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Que ce soit la prévention, la sécurité, la surveillance des dangers et des milieux de travail ou l'indemnisation ou la réadaptation des travailleurs et des travailleuses, la CSST a acquis, depuis sa création en 1980, une vision d'ensemble et une grande expertise de la sécurité au travail, proposant également des formations dans les milieux de travail.

Nivellement des missions

La FIQ est préoccupée par les impacts de ce projet de loi sur les droits des travailleuses et des travailleurs, que ce soit en matière de santé et de sécurité du travail, d'atteinte de l'équité salariale ou du respect des droits des travailleuses et des travailleurs.

⁵ « Selon Statistique Canada, le Québec comptait, en 2012, environ 3 440 300 salariés. La Commission évalue que près de 3 154 909 de ces salariés, soit 91,7 %, étaient assujettis à la Loi sur les normes du travail et que 1 861 862, soit 59 % de ces salariés assujettis, n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail. À partir des données de Revenu Québec, la Commission des normes du travail estime que 250 960 employeurs étaient assujettis à la Loi sur les normes du travail et que 82,4 % d'entre eux, soit 206 851 employeurs, n'avaient que cette loi pour encadrer les conditions de travail au sein de leur entreprise. » <http://www.cnt.gouv.qc.ca/a-propos-de-nous/mission-et-clientele/index.html>

La nouvelle Commission des droits, de la santé et de la sécurité du travail (CDSST) absorbera la CSST, la CES et la CNT, ce qui aura pour effet de diluer la mission spécifique de chacun de ces organismes. Ce regroupement pourrait entraîner un affaiblissement de l'application des différents principes et valeurs que portent ces organismes et les lois dont ils sont responsables. De plus, chacun des organismes a un mode de traitement des dossiers et une offre de services spécifique en regard des particularités et de la nature des dossiers à évaluer.

En effet, un accident de travail, une discrimination sur le salaire et le non-respect des conditions de travail n'exigent absolument pas les mêmes procédures, cheminements de preuves et délais. La FIQ est inquiète du risque de perte de spécialisation, notamment en matière de lésions professionnelles, où les membres du Tribunal seront plus spécialisés en matière de relations du travail. Cela risque en même temps de modifier les critères d'admissibilité, par exemple, en cas de dossier de harcèlement psychologique, où l'élaboration de la preuve diffère selon l'angle des relations de travail ou des lésions professionnelles.

De nombreuses questions se posent quant au fonctionnement des différentes commissions. Quels seront alors les impacts pour les travailleuses et les travailleurs puisque rien n'est prévu dans le projet de loi n°42 pour assurer la continuité des missions respectives des trois organismes?

Est-ce qu'une nouvelle Commission, dont les pouvoirs seront dilués, saura offrir la même qualité de service et permettra de respecter les droits des citoyen-ne-s? Est-ce qu'ils-elles seront confronté-e-s à un tribunal généraliste et intimidant sans égard à leur situation et à la nature de la plainte?

En ce qui concerne la CES, la FIQ est sérieusement préoccupée par le fait que son financement soit transféré à la charge des employeurs. Ainsi, dans sa logique comptable, le gouvernement choisit de se soustraire du financement de la CES portant atteinte, du même coup, à l'autonomie et à l'indépendance de cet organisme. Comment assurer l'application de la loi qui fixe des obligations et des responsabilités aux employeurs en matière d'exercice d'équité salariale alors qu'ils en sont l'unique bailleur de fonds? Rappelons que les associations d'employeurs se sont fortement opposées à l'équité salariale depuis que les femmes québécoises revendiquent ce droit à l'égalité et qu'elles ne prennent pas acte de garantir les droits fondamentaux des citoyen-ne-s qui entrent en conflit avec leurs intérêts économiques. Cette responsabilité collective doit être garantie par l'État⁶.

Par ailleurs, le projet de loi est nébuleux quant à la continuité des activités et des travaux de la CES. En effet, nous savons que la CES, par sa mission, rend actuellement des décisions à la suite de plaintes, de différends et mène des enquêtes auprès des employeurs.

⁶ Olga Artemova, « La lutte pour l'équité salariale au Québec », *Les Cahiers du CRISES*, Collection Mouvements sociaux, Québec, 2008, p. 36-37.

Bien que l'article 4 du projet de loi prévoie les divisions du tribunal pour les autres commissions, rien n'indique dans le projet de loi quels seront les mécanismes utilisés pour garantir la surveillance et l'application de la Loi sur l'équité salariale.⁷

Soulignons également que la Commission doit déposer, en 2019, un rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, évaluant les motifs de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Comment cheminera ce rapport déterminant pour l'atteinte de l'équité salariale au Québec? Quelle importance lui donnera-t-on dans un contexte de nivellement et de généralisation des pratiques des commissions? Les femmes du Québec risquent-elles d'être confrontées à une banalisation de cette revendication pourtant déterminante pour leur autonomie financière? Ce droit fondamental, pourtant inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne (art.19), devra-t-il encore faire l'objet de luttes pour qu'il soit respecté?

Il apparaît donc aberrant de vouloir uniformiser ces différents dossiers pour des raisons administratives et comptables sans tenir compte de la réalité que vivent les travailleuses et les travailleurs.

Les droits des femmes encore une fois menacés

La FIQ, dont les membres sont composés de 90 % de femmes, est particulièrement interpellée par les modifications proposées par le projet de loi n° 42. Elle pense que les changements administratifs et de cultures des différents organismes – combinés à des diminutions de personnel et de financement - proposés par le gouvernement et sous le couvert de raisons administratives et financières⁸, pourraient compromettre l'application effective des lois dont ils sont responsables, et constituent un danger réel quant aux respects des droits des femmes.

La FIQ insiste pour rappeler au gouvernement que les femmes sont très concernées par la mission et la qualité des services des différents organismes, qu'il soit question de normes minimales du travail, de santé et sécurité au travail ou d'équité salariale.

⁷ ARTICLE 130 - *Mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale au Québec, dépôt du rapport*. Le ministre doit, au plus tard le 28 mai 2019, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier. Ce rapport est déposé par le ministre dans les 15 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux, 1996, c. 43, a. 130; 2009, c. 9, a. 45.

⁸ « Le ministre Hamad annonce des économies de 15 millions de dollars d'ici trois ans. Elles seront réalisées en diminuant les frais de gestion, par exemple la mise en commun du département des ressources humaines, de celui des communications et des services juridiques des trois défunctes commissions ». La Presse, *Projet de loi déposé pour fusionner les organismes du travail*, 15 avril 2015, <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201504/15/01-4861360-projet-de-loi-depose-pour-fusionner-les-organismes-du-travail.php>

En effet, alors que 76 % des familles monoparentales sont dirigées par des femmes,⁹ ces dernières constituent un peu plus de 60 % de la main-d'œuvre au salaire minimum, et ce, qu'elles soient jeunes ou âgées.¹⁰ De plus, on constate que les professions à prédominance féminine offrent toujours une rémunération inférieure à celle des professions à prédominance masculine. Cet écart salarial est observable autant au sein d'une même profession que lorsque les femmes s'orientent vers une carrière à prédominance masculine.¹¹ Il faut souligner aussi que les femmes souffrent de stress en milieu de travail dans une proportion de 58,3 % et que cette proportion a tendance à augmenter¹²; sans compter les autres types de lésions, notamment les troubles musculo-squelettiques qui touchent particulièrement les professionnelles de la santé, les infirmières auxiliaires représentant 46,6 % des lésions acceptées par la CSST¹³.

La FIQ questionne particulièrement les modifications apportées par le projet de loi n° 42, notamment en matière de lésions professionnelles, où les membres seront plus spécialisés en matière de relations du travail. Cela risque en même temps de modifier les critères d'admissibilité, par exemple en cas de dossier de harcèlement psychologique, où le degré de preuve diffère selon l'angle des relations de travail ou des lésions professionnelles. Soulignons que le harcèlement est un sujet complexe qui peut se décliner sous différentes formes : verbale, physique et sexuelle, entre autres; et qu'il place les personnes qui en sont victimes en situation d'impuissance qui compromet à la fois leur intégrité et leur capacité à demeurer dans leurs milieux de travail.

À la lecture du projet de loi, la Fédération est grandement préoccupée de constater que la modification apportée à l'article 47.3 du Code du travail ne prévoit pas de délai pour porter plainte en matière de harcèlement psychologique, contrairement à la loi en vigueur qui prévoit un délai de 6 mois. Cet article porte visiblement préjudice aux travailleuses et aux travailleurs couvert-e-s par la LNT considérant qu'un délai légal de 30 jours se substitue au délai de 6 mois.

⁹ Québec, Conseil du Statut de la femme, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Éditions 2015, p. 13.

¹⁰ « Les femmes sont plus susceptibles de travailler au salaire minimum que les hommes. En 2009, elles représentaient un peu plus de 60 % des travailleurs au salaire minimum, alors qu'elles formaient la moitié des employés. La surreprésentation des femmes au sein de cette catégorie de travailleurs est observable pour tous les groupes d'âge, mais de façon plus marquée pour les femmes de 25 ans et plus, qui affichent un taux deux fois plus élevé que celui des hommes du même âge. » Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/tables-tableaux/topics-sujets/minimumwage-salaireminimum/2009/tbl03-fra.htm>

¹¹ Institut de la statistique du Québec, Maude Boulet, *Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées*, 2014 http://www.bdsso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR_FemmeVsHomme2014H00F00.pdf

¹² CSST, *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail 2009-2012*, p. 9.

¹³ CSST, *Rapport annuel de gestion 2013, 2014*, p. 48 http://www.csst.qc.ca/publications/400/Documents/DC400_2032_7web.pdf

Si l'on se réfère aux événements de l'année 2014, relatifs à l'affaire Ghomeshi, aux souffrances vécues par les personnes qui subissent du harcèlement, qu'il soit sexuel ou autre, et à la difficulté de porter plainte, les femmes seront particulièrement touchées par cette modification qui les contraindrait au mutisme et à l'impuissance. S'agit-il d'un oubli ou d'une modification intentionnelle de la part du gouvernement? Une telle intention témoignerait soit d'une ignorance de la réalité des victimes, soit d'une volonté de bâillonner les victimes en les privant d'un recours légal. Cela aura un effet néfaste pour la travailleuse non syndiquée qui subira un préjudice continu qui pourrait devenir plus grave, voire irréparable.

Par conséquent, la FIQ est particulièrement inquiète des effets du projet de loi n° 42 sur les femmes, car l'application des lois dont sont responsables les commissions visées pourrait être compromise et nuire aux droits des travailleuses. Devons-nous anticiper une augmentation des statistiques décrites ci-dessus? La situation des femmes au Québec va-t-elle régresser en 2015?

En définitive, ces faits mettent en lumière que la discrimination systémique que vivent les femmes sur le marché du travail n'est toujours pas corrigée et qu'il est de la responsabilité de l'État de corriger ces discriminations. Les lois sociales dont s'est doté le Québec, notamment celle sur l'équité salariale, sont d'autant plus pertinentes que l'égalité de fait n'est toujours pas atteinte.

La FIQ réitère la nécessité d'utiliser une analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gestion d'une gouvernance égalitaire et respectueuse des droits des femmes et des hommes.

Perte d'expertise et des spécialisations

La FIQ est fortement préoccupée par l'abolition de la Commission des lésions professionnelles (CLP) et de la Commission des relations de travail (CRT) pour ne créer qu'un seul tribunal. Ainsi, le projet de loi prévoit que c'est le Tribunal administratif du travail qui sera saisi des mandats des deux tribunaux abolis en créant quatre divisions.

Puisque le projet de loi n'a pas prévu de catégorisation des membres selon les divisions au nouveau Tribunal administratif du travail, le risque d'y voir une perte de spécialisation est très élevé. De plus, la FIQ questionne les effets qu'aura l'application de l'article 116 du projet de loi. Celui-ci abroge une série d'articles qui fait craindre de voir disparaître l'obligation du tribunal de constituer une banque de jurisprudence et de tenir un plumitif. Qu'est-ce qui motive une telle décision sachant que ces renseignements favorisent un meilleur accès à l'information pour la population et permettent de suivre l'évolution des plaintes en cours? La FIQ est d'avis que ces informations doivent être répertoriées et mises à la portée du public puisqu'elles favorisent une meilleure représentation des travailleuses et des travailleurs.

En matière de réparation des lésions professionnelles, la FIQ n'arrive pas à s'expliquer les raisons qui motivent le fait qu'aucune division ne soit expressément prévue à cet effet. Le projet de loi prévoit plutôt que c'est la division de la santé et de la sécurité du travail qui entendra les litiges à ce chapitre, ce qui fait craindre une fois de plus la dissolution de la spécialisation des membres du tribunal. Cela s'ajoute au fait qu'un membre du nouveau tribunal pourra siéger à une ou plusieurs divisions et siéger temporairement à une autre. C'est précisément le cas en matière de connaissance d'office devant la CLP qui dispense la travailleuse ou le travailleur à fournir une expertise médicale ainsi que le témoignage d'experts relativement à des diagnostics bien précis, sauvant ainsi temps et argent. La FIQ doute fortement du bien-fondé de ce fonctionnement et dénonce le fait que les travailleuses et les travailleurs soient pénalisés par des changements dits administratifs qui auront assurément des impacts sur leur santé et leur sécurité.

De plus, la Fédération est très sceptique lorsque l'on prétend que la diminution annoncée du nombre de ressources humaines n'aura pas d'effet sur la capacité du nouveau tribunal d'assurer les services de défense et de promotion des droits des travailleuses et des travailleurs. Si ces coupures engendrent des conséquences aussi néfastes que subissent tous les jours les professionnelles en soins du réseau de la santé et des services sociaux, la FIQ ne peut que craindre une diminution de l'accessibilité et de la qualité des services. Le fait de réduire le nombre de postes, alors que le projet de loi prévoit un élargissement du champ de compétences des membres, peut avoir pour effet d'augmenter de manière significative la charge des commissaires et par le fait même le délai des recours. La Fédération s'interroge particulièrement sur la possibilité qu'auront les travailleuses et les travailleurs non syndiqués de faire valoir leurs droits dans un contexte où ils-elles ne sont pas représentés et qu'ils-elles doivent se plier à des délais d'attente encore plus longs. Ce constat fait craindre de voir le préjudice des travailleuses et des travailleurs s'aggraver, voire potentiellement devenir irréparable.

Pour la FIQ, le projet de loi se situe à l'opposé de ce qui favoriserait une meilleure justice de proximité. Les modifications proposées accentuent la lourdeur des procédures en formalisant davantage le processus de représentation et de défense des citoyen-ne-s qui peinent déjà à s'y retrouver.

Enfin, en ce qui concerne la santé et la sécurité du travail ainsi que la réparation en matière de lésions professionnelles, la FIQ questionne comment le Tribunal administratif du travail préservera les approches développées au fil des années par la CRT et la CLP pour assurer la meilleure représentation des droits des travailleuses et des travailleurs?

Beaucoup de questions demeurent sans réponse. À juste titre, la FIQ craint que cette réforme entraîne un nivellement vers le bas et un recul en matière de reconnaissance d'acquis sociaux qui sont le fruit de gains historiques ayant contribué à l'avancement des droits des travailleuses et des travailleurs syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s des secteurs public et privé partout au Québec.

La FIQ souhaite attirer l'attention du gouvernement sur les points suivants :

- ◆ **l'absence de consultation préalable au dépôt du projet de loi, par l'intermédiaire d'un livre blanc, qui aurait permis de recueillir des informations objectives et factuelles, en plus de permettre aux acteurs concernés de participer démocratiquement aux décisions;**
- ◆ **l'attaque frontale à des lois sociales qui contribuent au respect des droits des citoyen-ne-s en nivelant les missions des organismes visés par le projet de loi;**
- ◆ **une atteinte directe aux droits des femmes qui nie la place qu'elles occupent sur le marché du travail, qui nie les obstacles qu'elles y rencontrent et, en conséquence, qui fait fi du consensus historique et collectif pour corriger les discriminations en emploi;**
- ◆ **la portée, l'autonomie et l'indépendance de la CES qui sont menacées de sorte que la FIQ demande de la retirer du projet de loi afin de maintenir l'intégrité de sa mission et l'application de la Loi sur l'équité salariale.**

En terminant, la FIQ espère que ces commentaires et préoccupations provenant des professionnelles en soins qu'elle représente seront pris en considération pour la suite des travaux parlementaires.

Nous vous prions d'accepter, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

La présidente,



Régine Laurent

RL/KC/FT/ld