

## **Mémoire d'OSSTF/FEESO au Comité permanent de la politique sociale au sujet du Projet de loi 160, *Loi de 2011 modifiant des lois en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail***

### **Introduction**

La Fédération des enseignantes-enseignants secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO) est heureuse d'avoir l'occasion d'apporter ses propres commentaires sur le Projet de loi 160, *Loi de 2011 modifiant des lois en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail*.

OSSTF/FEESO est un syndicat diversifié qui représente 60 000 travailleurs de l'éducation dans toute la province de l'Ontario. Notre syndicat s'efforce de protéger ses membres, réunis dans 140 unités de négociation en Ontario. Les unités de négociation d'OSSTF/FEESO représentent les membres francophones et anglophones dans les écoles élémentaires et secondaires, les écoles privées, les consortiums offrant des services de soutien aux conseils scolaires et les universités.

OSSTF/FEESO estime que l'introduction de ce projet de loi représente un important pas en avant pour rendre les lieux de travail plus sécuritaires en Ontario. Tout en haussant la barre, ce projet de loi ne reflète toutefois pas entièrement les recommandations présentées par le Comité consultatif d'experts. Cependant, nous reconnaissons que le ministre du Travail, dans sa lettre du 5 avril 2011 à Sid Ryan, président de la Fédération du travail de l'Ontario, a tenté d'apaiser certaines des préoccupations.

OSSTF/FEESO accueille la volonté du gouvernement d'apporter des modifications importantes à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

### **Préoccupations**

OSSTF/FEESO tient à se joindre à d'autres membres du milieu du travail pour reconnaître cinq principaux types de préoccupation à l'égard de la loi telle qu'elle est actuellement rédigée.

### **Politisation du système de prévention**

Cette préoccupation est liée à l'apparente cession d'importants pouvoirs au ministre du Travail. Tous les pouvoirs énumérés à la section 4 du projet de loi passeront au directeur général de la prévention (DGP). Le ministre conservera l'autorité finale en ce qui concerne les sections 22.4, 22.5 et 22.6. Il s'agit des responsabilités touchant le financement, la désignation d'entités et la nomination d'un administrateur. Bien que l'intention soit de déléguer ces pouvoirs au DGP, le ministre a une responsabilité fiduciaire à l'égard de ces points et ne peut pas se défaire entièrement de ce pouvoir. Le ministre sera tenu de donner un préavis de 30 jours et les motifs pour tout changement à la désignation d'entités ainsi que toute modification importante au système de prévention. L'unique exception serait en cas de détournement de fonds, où un préavis de 30 jours n'est pas souhaitable. Ce

genre de situation exigerait un préavis en temps opportun. Il existe une recommandation pour rédiger des accords écrits entre les intéressés pour définir l'envergure de modifications « importantes » au financement ou aux services; le processus de consultation du DGP en matière de normes de formation; ce que signifie un préavis en temps opportun lorsque la période de 30 jours n'est pas souhaitable.

### **Menace à l'autonomie et à la gouvernance syndicale de la CSSTT et des CSTO**

Nous croyons qu'il faut permettre aux syndicats d'exprimer leurs valeurs et principes essentiels. Malheureusement, le texte du projet de loi, sous sa forme actuelle, semble comporter des restrictions qui pourraient entraver l'autonomie des Centres de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses (WHSC) et des Centres de santé des travailleurs(es) de l'Ontario (CSTO/OHCOW). Ces deux organismes ont procuré des services exemplaires par le passé et nous souhaitons que leur travail continue avec la même qualité. La lettre du 5 avril 2011 nous amène à croire que le gouvernement a l'intention de maintenir les mêmes relations avec nos organisations syndicales; cependant, OSSTF/FEESO soutient toujours que le projet de loi est ouvert à des interprétations différentes. Les syndicats ontariens ne soutiendraient jamais l'enseignement dans le cadre du programme de santé et de sécurité de modèles de sécurité axés sur les comportements et nous demandons que le texte soit modifié pour permettre une certaine flexibilité dans ce domaine.

### **Érosion de l'autorité légale des inspecteurs**

Cette préoccupation concerne le pouvoir d'un directeur de rédiger la politique et l'obligation juridique des inspecteurs de respecter cette politique. Il existe actuellement de nombreux directeurs au sein du ministère du Travail et le projet de loi tel qu'il est rédigé pourrait présenter des défis puisque les directeurs ne sont pas spécifiquement identifiés. Nous craignons que le projet de loi aura pour effet de réduire la capacité des inspecteurs à exécuter convenablement leurs tâches. Ceux-ci seraient également à risque de condamnations multiples sous forme de mesures disciplinaires et de poursuites.

### **Manque de protection réelle contre les représailles**

Cette préoccupation porte sur l'incapacité d'un inspecteur de témoigner et le fait que le projet de loi ne mentionne rien en ce qui concerne les poursuites. Nous avons obtenu un éclaircissement indiquant que le gouvernement a l'intention de permettre le témoignage direct d'inspecteurs lors d'une poursuite. Bien que ce soit très encourageant, nous espérons que d'autres modifications habiliteront davantage les inspecteurs à témoigner lors de procédures judiciaires.

## **Manque de pouvoirs réels des employés lorsque le SRI ne fonctionne plus**

Il s'agit de la capacité d'un coprésident de soumettre une recommandation lorsque les employeurs membres cherchent à bloquer les recommandations. Les coprésidents employeurs des comités mixtes sur la santé et la sécurité qui ne partagent pas notre vision du système de responsabilité interne tentent souvent d'empêcher les employés de présenter des recommandations aux employeurs. À maintes reprises, OSSTF/FEESO a pu constater la frustration et la désillusion des coprésidents employés à l'égard du processus de communication avec l'employeur. Les employés doivent avoir accès à l'employeur, que le coprésident employeur soit d'accord ou non. Il conviendrait de modifier le projet de loi afin de permettre à un coprésident employé de faire suivre des recommandations à l'employeur dans le délai prévu de 21 jours.

## **Conclusion**

OSSTF/FEESO est persuadé que ce projet de loi constitue une amélioration de la pratique générale. Cependant, nous espérons qu'on y apportera des modifications qui correspondent plus étroitement aux intentions du Comité consultatif d'experts.

CB:JSM-tml/cope343