

Des améliorations ciblées au droit du travail

Recommandations de la FCCQ
sur le projet de loi 101

Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail

*Présenté le
29 mai 2025*



À propos de la FCCQ

Grâce à son regroupement de 120 chambres de commerce et près de 1000 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 40 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

La FCCQ est un acteur privilégié du dialogue social québécois quant à l'encadrement et l'évolution du droit du travail et des relations de travail. En tant qu'association d'entreprises, la FCCQ représente les employeurs au sein de diverses instances paritaires, tels que la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST), le Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Table des matières

Résumé exécutif.....	3
1. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	5
Viser l'industrie du camionnage, mais toucher l'entrepreneuriat.....	5
Éliminer l'une des causes du Chauffeur inc.	5
La revalorisation des indemnités de remplacement de revenus.....	6
Résoudre le problème de la judiciarisation plutôt que d'amoindrir ses symptômes	6
Confidentialité des informations personnelles.....	7
2. Code du travail	8
Les états financiers des syndicats	8
Le traitement de griefs.....	9
3. Loi sur la santé et sécurité du travail (article 46 à 55 du PL-101).....	10
Programme pour une maternité sans danger.....	10
La gouvernance de la CNESST et la protection du paritarisme.....	10
4. Loi instituant le Tribunal administratif du travail	11
L'accès aux dossiers du TAT.....	11
5. Autres recommandations.....	12
Loi sur les décrets de conventions collectives (LDCC).....	12
Simplification législative	13
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre	13
Liste des recommandations.....	14



Résumé exécutif

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) présente 18 recommandations à l'égard du projet de loi 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*. Celui-ci propose de nombreux d'ajustements législatifs touchants neuf lois et deux règlements encadrant nos milieux de travail. Si la FCCQ appuie une grande partie des modifications proposées, elle souhaite interpeller le législateur sur certaines mesures particulières nécessitant des ajustements et sur d'autres mesures considérées nécessaires, mais absentes du projet de loi.

Nous comprenons que le projet de loi 101 se présente comme un projet de loi omnibus ayant généralement comme objectif de regrouper plusieurs changements portant peu à débat afin de réparer des incohérences, des anachronismes et des articles improductifs de notre législation ou afin de corriger des problèmes à la marge par des solutions faisant largement consensus dans la société civile. Le projet de loi 101 s'insère bien dans cette démarche, même s'il oublie certaines mesures désuètes et improductives.

La FCCQ s'inquiète de certaines dispositions du projet de loi. Nous croyons qu'en matière de gouvernance de la CNESST, la mesure permettant au gouvernement de modifier un règlement édicté par l'institution indépendante dénature l'équilibre de l'institution. De plus, le principe de parité entre employeurs et syndicats au conseil d'administration pourrait être remis en question par les changements proposés. Ce faisant, le gouvernement affaiblit le paritarisme entre travailleur et employeur et accroît le risque de conflits sociaux.

Nous sommes aussi préoccupés par les modifications faites à la *Loi instituant le Tribunal du travail* concernant l'accès aux dossiers contenant des informations personnelles. Ces changements risquent de limiter significativement l'accès à l'information juridique et complexifier grandement le règlement de certains litiges.

Par ailleurs, la FCCQ réitère certaines demandes de changements législatifs absents du projet de loi 101. Notamment, bien que le projet de loi 101 vise une déjudiciarisation des demandes de révisions des décisions de la CNESST, un objectif bienvenu, il fait abstraction du consensus établi en faveur de l'abolition de la Direction de la révision administrative qui est reconnu pour ralentir les processus et alourdir les démarches. Il s'agirait d'une mesure simple à réaliser d'allègement réglementaire aux retombées largement positives que le gouvernement pourrait adopter.

La FCCQ demande également l'abolition de la *Loi sur les décrets de conventions collectives*, qui permet à un comité paritaire de négocier des conditions de travail minimales pour l'ensemble d'un secteur d'activité. Cette loi, adoptée en 1934, a été mise en place avant la création de notre régime actuel de relations de travail et avant l'adoption de la Loi sur les normes du travail.

Néanmoins, pour certaines mesures du projet de loi 101, la FCCQ adhère aux objectifs poursuivis et faits des recommandations visant à en améliorer leur application. Nous estimons qu'il est légitime et souhaitable, voire normal, que les organisations de travailleurs, financées par des cotisations obligatoires donnant droit à des crédits d'impôt, soient tenues de présenter annuellement des états financiers vérifiés à l'occasion de leur assemblée générale comme le propose le projet de loi. Toutefois, la FCCQ demande que cette obligation soit élargie à l'ensemble des syndicats du milieu de la construction.



Nous formulons également des propositions appuyant la volonté du gouvernement d'accélérer le traitement des griefs tout en permettant une plus grande flexibilité pour les employeurs et les employés, particulièrement dans un contexte marqué par une pénurie d'arbitres de griefs et de différends.



1. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Viser l'industrie du camionnage, mais toucher l'entrepreneuriat

La FCCQ souscrit au principe du projet de loi visant à corriger la situation de concurrence déloyale entre les « chauffeurs inc » et les autres entreprises du milieu du camionnage. L'incorporation de chauffeurs ne travaillant que pour un seul employeur amène une précarité inutile, mais également des enjeux de concurrence déloyale entre les acteurs de l'industrie, en diminuant les coûts associés à la cotisation à la CNESST, au détriment d'une protection à laquelle les travailleurs ont légitimement droit.

Or, en cherchant à corriger l'enjeu des « chauffeurs inc. », la FCCQ s'inquiète que la mesure proposée puisse entraîner des effets indésirables sur d'autres industries où de nombreux entrepreneurs, exerçant souvent des professions libérales, telles que les comptables, opèrent leurs activités au sein d'une entreprise incorporée. Un tel changement pourrait notamment avoir des répercussions considérables auprès de l'industrie des services professionnels et même des médecins. Avant d'adopter cet article dans sa forme actuelle, le gouvernement devrait procéder à une évaluation approfondie de ses impacts potentiels sur un large éventail d'industries.

Recommandation 1 : Circonscrire l'application de l'article 2.1 à l'article 1 du projet de loi 101 à l'industrie du camionnage

Éliminer l'une des causes du Chauffeur inc.

La FCCQ souhaite également attirer l'attention du législateur sur une problématique nuisant à la compétitivité des entreprises de camionnage sous juridiction provinciale : la définition de la semaine normale de travail.

En vertu de l'article 54 de la Loi sur les normes du travail (LNT), la semaine normale est fixée à 40 heures. Or, la majorité des entreprises opérant dans le secteur sont de juridiction fédérale et peuvent s'appuyer sur une semaine normale de travail de 60 heures, comme prévu dans le Code canadien du travail. Cette disparité crée une iniquité réglementaire qui désavantage injustement les entreprises de compétence provinciale dans un marché unifié, en particulier dans le transport interrégional et frontalier.

La FCCQ recommande donc que le législateur procède à l'harmonisation de la réglementation provinciale avec le cadre fédéral de l'industrie du camionnage en amendant l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail* pour y ajouter les chauffeurs de camion, dont le temps de travail est déjà encadré par le règlement sur les heures de conduites et de repos des conducteurs de véhicules lourds.

Recommandation 2 : Harmoniser la législation québécoise avec la législation fédérale quant à la durée de la semaine normale de travail quant aux chauffeurs de camion en ajoutant ces derniers à l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail* et en leur ajoutant une semaine normale de travail de 60 heures à la section IV du *règlement sur les normes du travail*.

La revalorisation des indemnités de remplacement de revenus

L'article 4 du projet de loi vise, à juste titre, à éviter que des travailleurs bénéficiant d'indemnités de remplacement du revenu (IRR) équivalentes au salaire minimum ne se retrouvent, en raison d'un écart entre les taux de revalorisation, avec des IRR inférieures au salaire minimum. Il vise également les travailleurs ayant un revenu dépassant le revenu maximum assurable au moment de leur lésion afin de leur permettre de bénéficier des augmentations éventuelles du plafond.

Quoique nous soutenions la protection de l'indemnisation des travailleurs ayant une indemnisation équivalente au salaire minimum, nous sommes préoccupés quant au désappariement entre les indemnités éventuellement versées pour les travailleurs ayant un revenu dépassant le revenu maximum assurable quant aux primes qui au montant pris en compte lors de la fixation de la masse salariale assurable.

De plus, l'absence d'application de ce procédé lors de la détermination du salaire associé à un "emploi convenable" identifié à l'article 50 de la LATMP crée une incohérence dans le régime de santé et sécurité au travail que la FCCQ recommande au législateur d'adresser. La revalorisation des salaires d'un « emploi convenable » se faisant selon l'indice du prix à la consommation (IPC), qui augmentent moins rapidement que le salaire minimum, pourrait créer des situations regrettables où le salaire d'un emploi convenable serait sous le salaire minimum.

Recommandation 3 : Ne pas appliquer le nouveau principe de revalorisation des IRR pour les travailleurs ayant un revenu dépassant le revenu maximum assurable

Recommandation 4 : Appliquer le principe de l'article 4 du projet de loi 101 à la revalorisation du salaire relié à un « emploi convenable » identifié à l'article 50 de la LATMP.

Résoudre le problème de la judiciarisation plutôt que d'amoindrir ses symptômes

Afin de favoriser la déjudiciarisation, le projet de loi confère à la CNESST le pouvoir d'avaliser une entente conclue entre les parties avant qu'une révision administrative ne soit engagée et tout en déterminant les sujets pouvant faire l'objet d'une entente. La FCCQ reconnaît le bien-fondé du principe et les intentions que sous-tend cette mesure, mais soutient que cela reviendrait à amoindrir les symptômes relatifs à l'existence de la révision administrative, une étape longue, inutile et improductive ne permettant qu'exceptionnellement de conclure un dossier litigieux.

La DRA constitue une étape de révision d'une décision de la CNESST, faite par des agents qui ne jouissent pas d'une réelle indépendance et qui appliquent les mêmes directives que les décideurs initiaux. En pratique, l'écrasante majorité des décisions de la CNESST révisée par la DRA reconduisent la décision de la CNESST. Les dossiers n'y évoluent guère.



La proposition d'abolir la révision administrative fait consensus depuis de nombreuses années entre les associations patronales et syndicales du Québec. Ensemble, nous en faisons la recommandation en 2017 au ministre du Travail dans le cadre de l'avis du CCTM sur la modernisation du régime de santé et sécurité du travail. Cette recommandation n'avait pourtant pas été retenue par le ministre lors de la rédaction du projet de loi 59 donnant suite à cet avis du CCTM.

Le processus permettant aux parties de s'entendre et mettre fin à un litige existe déjà afin de limiter les dossiers nécessitant une audience au Tribunal administratif du travail. Éliminer la révision administrative permettrait simplement d'enclencher un processus connu des divers intervenants et ayant fait ses preuves.

Recommandation 5 : Abolir la Direction de la révision administrative

Confidentialité des informations personnelles

La FCCQ reconnaît l'importance de protéger la confidentialité des renseignements personnels des travailleurs, notamment sur leurs dossiers médicaux. Néanmoins, dans le cas d'accident de travail ou de maladies professionnelles, l'employeur doit pouvoir accéder aux informations pertinentes justifiant un arrêt de travail ou le versement d'indemnisations de remplacement de revenus.

Or, le gouvernement a restreint fortement l'accès de l'employeur aux informations médicales à l'hiver 2024 lors de l'adoption du Projet de loi 42. La loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail stipule que seul un professionnel de la santé désigné par l'employeur a droit au dossier de la CNESST concernant la lésion professionnelle.

Depuis l'adoption du projet de loi 42, le professionnel doit en faire un résumé qui est retourné à l'employeur avec son avis concernant ce qui concerne strictement la réclamation actuelle. La loi est maintenant libellée de telle façon qu'elle laisse beaucoup de place à interprétation et donc à des craintes quant aux informations que le professionnel de la santé peut ou non partager, sous peine d'amendes. Bien que nous comprenions que des mesures de prudence et de confidentialités supplémentaires soient requises lors de cas de harcèlement et de violence à caractère sexuel, comme le préoyaient les objectifs poursuivis par le PL-42, la loi est venue toucher l'ensemble des dossiers médicaux.

Il est important de préciser que l'employeur ou ses représentants peuvent obtenir ces dossiers médicaux dans le cadre des contestations. L'empêcher au moment de l'analyse du dossier a engendré une augmentation importante des contestations puisque l'employeur doit effectuer des enquêtes et l'évaluation des dossiers sans l'ensemble des informations pouvant être pertinentes. Selon nos consultations auprès de nos membres, de nombreuses contestations pourraient être évitées par un plus grand partage de ces informations aux bons moments.

À l'article 13 du présent projet de loi, le gouvernement cherche à distinguer la gravité de la divulgation de renseignement confidentiel relié aux harcèlements et aux violences à caractère sexuel des autres renseignements introduisant ainsi une disparité dans les amendes applicables dans le cas de violation de



la confidentialité. La FCCQ considère que cette mesure ne règle pas l'enjeu créé par le PL 42 et propose de revenir, pour les dossiers qui ne touchent pas le harcèlement et la violence à caractère sexuel, aux dispositions qui prévalaient au préalable.

Recommandation 6 : Pour les dossiers ne relevant pas du harcèlement et des violences à caractère sexuel, revenir à une application antérieure à l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

2. Code du travail

Les états financiers des syndicats

La FCCQ appuie la modification proposée au Code du travail visant à obliger les syndicats québécois à présenter annuellement à leurs membres des états financiers vérifiés lors de leur assemblée générale. Il s'agit d'une clarification et d'une amélioration de l'article 47.1 actuel qui n'oblige qu'à « divulguer » sans exiger ni présentation formelle ni vérification indépendante selon les principes comptables généralement reconnus.

Ainsi, l'actuel régime juridique laisse place à des pratiques et des interprétations contraires aux principes de transparence et de bonne gouvernance qui devraient régir toutes organisations, à plus forte raison lorsqu'elles perçoivent des cotisations obligatoires.

Les membres des syndicats n'ayant pas l'agilité d'adhérer ou retirer leur adhésion aussi librement que peut le faire un actionnaire d'une entreprise coté en bourse par exemple justifie d'autant plus qu'ils aient l'information la plus complète possible sur l'administration de ses cotisations. À titre de comparaison, la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* à l'article 155 soumet les entreprises publiques à l'obligation de présenter annuellement aux actionnaires des états financiers vérifiés.

Par ailleurs, il s'agit d'une pratique déjà existante puisque la Centrale des syndicats nationaux (CSN) va même plus loin que ne le propose le projet de loi 101 en publiant ses états financiers vérifiés directement sur son site Internet. Cette organisation a démontré que cela ne diminue en rien sa capacité à défendre et représenter ses membres.

La FCCQ est également d'avis que les changements à cet effet dans le projet de loi 101 quant à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* devraient s'appuyer sur les modifications du Code du travail qu'instaurent cette présente loi soit :

- de préciser à l'article 93.1 que l'obligation de présenter ses états financiers doit être lors de l'Assemblée générale annuelle;
- d'inclure dans le même article l'ensemble des syndicats du secteur de la construction et non seulement ceux qui y sont mentionnés;



Les membres de tous syndicats de l'industrie de la construction devraient avoir droit au même niveau de transparence que dans les autres secteurs d'activités économiques.

Recommandation 7 : Adopter l'article 14

Recommandation 8 : Modifier l'article 45 pour introduire l'obligation pour tous les syndicats du secteur de la construction la même obligation de présenter annuellement lors de leur assemblée générale des états financiers vérifiés selon les normes comptables reconnues;

Le traitement de griefs

La FCCQ accueille favorablement la volonté du gouvernement de réduire les délais de traitement des griefs. Sous le régime actuel, les griefs s'accumulent sans être entendus puis sont utilisés comme un levier de négociation par la partie syndicale lors du renouvellement de la convention collective. La FCCQ appuie ainsi l'article 16 projet de loi 101 ajoutant l'article 100.0.0.0.1 au Code du travail stipulant que lors d'un grief un arbitre doit être nommé à l'intérieur de 6 mois et que son l'audition doit débiter au plus tard un an après son dépôt (avec une prolongation possible d'un an tout au plus) sans quoi le grief devient caduc.

Or, dans l'état actuel de la profession, il n'est pas réaliste de penser qu'il y ait suffisamment d'arbitres disponibles pour répondre à ce nouvel impératif législatif. La FCCQ propose alors la possibilité pour les deux parties de s'entendre pour prolonger le délai de désignation d'un arbitre.

Recommandation 9 : La FCCQ recommande, à l'article 16 du projet de loi 101, de permettre aux deux partis impliqués dans un grief de conclure une entente afin de prolonger le délai dans lequel un arbitre doit être nommé;

La FCCQ tient à exprimer ses préoccupations quant à l'ajout de l'article 100.3.1 au Code du travail, tel que proposé à l'article 20. En imposant aux parties l'obligation de divulguer l'ensemble de leur preuve au moins 30 jours avant l'audience, cette modification risque d'altérer la nature, le rôle et la vocation même du Tribunal administratif du travail. Une telle exigence introduit une rigidité procédurale incompatible avec la mission d'un tribunal administratif, dont l'efficacité repose sur la souplesse et l'accessibilité du traitement des dossiers.

L'organisation plus systématique de conférences préparatoires permettra au juge de demander la divulgation de la preuve lorsque cela sera pertinent. L'imposer systématiquement est superflu et nuirait aux pratiques reconnues au sein de nos tribunaux administratifs.

Recommandation 10 : La FCCQ recommande le retrait de l'article 20 du projet de loi 101 qui oblige les partis à soumettre tout élément de preuve 30 jours préalablement à l'audience.



3. Loi sur la santé et sécurité du travail (article 46 à 55 du PL-101)

Programme pour une maternité sans danger

L'article 46 du projet de loi 101 viendra reconnaître législativement une politique de la CNESST permettant de subventionner un l'employeur afin de compenser le coût de la partie excédentaire du salaire versé à la travailleuse enceinte ou qui allaite, lorsque dans le cadre du Programme pour une maternité sans danger (PMSD), elle est affectée à un emploi à salaire inférieur.

La FCCQ approuve l'officialisation légale de cette politique. Cependant, l'article 46 du projet de loi prévoit l'imputation des coûts de cette mesure à l'ensemble des employeurs. Or, le PMSD est utilisé majoritairement par les travailleuses du secteur public, notamment dans nos hôpitaux, nos écoles et nos garderies en raison de la plus grande présence de contaminants mettant à risque les femmes enceintes ou allaitantes. Cela amène les employeurs privés à soutenir financièrement le coût de subventions versées à l'État. Il s'agit d'une situation que nous considérons inacceptable.

Recommandation 11 : Modifier l'article 48.0.10 de l'article 46 du projet de loi 101 et remplacer « à l'ensemble des travailleurs » par « à l'unité de l'employeur ».

La modification de l'article 92 de la LSST à l'article 47 du projet de loi détermine que le règlement déterminant le temps nécessaire que le représentant en prévention doit consacrer à ses fonctions définies à l'article 90 de la LSST doit prévoir une variation en fonction du nombre de travailleurs groupés dans l'établissement. Il inclut toutefois, les travailleurs loués ou prêtés risquant ainsi d'être calculés en double par leur appartenance à deux employeurs. Pourtant, le projet de loi évite cet écueil dans les établissements d'enseignement en excluant les étudiants en stage ou à l'emploi d'un autre employeur. La même logique devrait s'appliquer dans l'un et l'autre des cas.

Recommandation 12 : que l'article 92 soit modifié le dernier paragraphe en remplaçant « y compris » par « à l'exclusion de »

La gouvernance de la CNESST et la protection du paritarisme

Le projet de loi prévoit notamment l'élargissement du conseil d'administration de la CNESST, en prévoyant que le siège "patronal" supplémentaire soit occupé par un représentant des employeurs du secteur public ou parapublic. Un représentant de l'*État employeur* n'est pas litigieux en soi, mais la FCCQ s'inquiète qu'une désignation d'un représentant lié au devoir de loyauté envers le gouvernement expose les délibérations des administrateurs de la CNESST à une ingérence du gouvernement et affaiblisse ainsi substantiellement le paritarisme à la base de la gouvernance de l'organisation et des principes prônés par l'Organisation internationale du travail. Une telle désignation ne devrait pas être faite sans une provision législative exposant clairement l'indépendance d'esprit de l'administrateur, l'interdiction du gouvernement de faire pression ou d'influencer le conseil d'administration et reconnaisse que le devoir



de loyauté de l'administrateur envers le gouvernement est suspendu lorsqu'il exerce son rôle d'administrateur.

Recommandation 13 : La FCCQ recommande l'instauration d'un mécanisme garantissant l'indépendance d'esprit et la protection contre toute ingérence politique du représentant patronal issu du secteur public ou parapublic au conseil d'administration de la CNESST.

La CNESST considère que l'article 53 du projet de loi change la nature de la CNESST en lui retirant une part importante de son pouvoir réglementaire. La proposition du projet de loi est que tout projet de règlement de la CNESST puisse être modifié et adopté par le gouvernement sans nécessité d'approbation du conseil d'administration. Dans le régime actuel, le gouvernement voulant apporter des modifications doit refuser l'adoption et demander des modifications. Le conseil d'administration de la CNESST évalue les changements demandés par le ministre du Travail et le resoumet au gouvernement pour approbation et publication officielle.

La procédure d'adoption de nouveaux règlements prévoit déjà une période de prépublication dans la Gazette officielle afin de recueillir les commentaires de quiconque se sent interpellé. Rien n'empêche le gouvernement de profiter de cette période afin de proposer des changements. Il nous semble superflu de prévoir un nouveau pouvoir permettant de passer outre la gouvernance de la CNESST.

Recommandation 14 : Retirer l'article 53 du projet de loi

4. Loi instituant le Tribunal administratif du travail

L'accès aux dossiers du TAT

La FCCQ exprime de vives préoccupations à l'égard de l'article 62 du projet de loi qui ajoute l'article 13.1 à la *Loi instituant le tribunal administratif du Travail*. Selon notre lecture, l'accès à un dossier de la Division de la santé et de la sécurité de la CNESST ayant cheminé au TAT sera restreint à une personne expressément autorisée par la cour pour presque la totalité des dossiers. En effet, l'article s'applique pour les dossiers « contenant des renseignements relatifs à la santé physique ou mentale d'une personne ». La formulation est suffisamment large pour englober l'ensemble des dossiers traités par le tribunal.

De plus, il n'y a aucune indication sur la nature de la personne autorisée ni sur le processus permettant l'autorisation. Une telle imprécision compromet fortement l'accès à des informations essentielles pour la transparence de nos tribunaux administratifs et l'étude de l'évolution de leur jurisprudence.

Il nous apparaît que cet article aurait possiblement comme répercussion de restreindre le droit de l'employeur et de son représentant d'obtenir le dossier complet détenu par la CNESST que cette dernière

doit actuellement remettre lors de contestation et ainsi brimer la capacité de l'employeur à tenir une défense pleine et entière.

Pour les informations particulièrement sensibles, des règles existent déjà afin de permettre que le juge exige leur non-publication. Le projet de loi propose en pratique que la non-publication devienne la règle et non l'exception.

Recommandation 15 : Retirer l'article 62 du projet de loi 101.

5. Autres recommandations

Le projet de loi passe sous silence certaines réformes pourtant jugées essentielles depuis longtemps par de nombreux acteurs pour assurer une réelle mise à jour du droit du travail.

Loi sur les décrets de conventions collectives (LDCC)

La loi sur les décrets de conventions collectives, instaurée en 1934 dans un contexte économique et social aujourd'hui révolu, contraint des secteurs entiers de l'économie. L'imposition des conditions d'une convention collective entre un employeur et un syndicat à l'ensemble d'un secteur d'activité n'a plus sa raison d'être. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de dynamisme entrepreneurial, le marché lui-même tend à offrir de meilleures conditions de travail pour attirer les talents. D'autres mécanismes modernes, comme le Code du travail et la Loi sur les normes du travail, encadrent déjà de manière suffisante les rapports employeurs-employés. La loi crée des barrières à l'entrée pour les petites entreprises, freinant l'innovation, et instaurant une surveillance par des comités paritaires en situation potentielle de conflit d'intérêts. En somme, la FCCQ recommande son abolition.

Néanmoins, le gouvernement a déjà entamé une réflexion de réforme de cette loi en 2015 à travers le projet de loi 53 : *Loi édictant la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives*. Le projet de loi est mort au feuillet alors que la FCCQ appuyait un bon nombre des changements législatifs qu'il instaurait.

Tout en gardant en tête la recommandation générale d'abolir la LDCC, la FCCQ considère que le geste minimum à effectuer dès que possible est de transférer à la CNESST le pouvoir d'inspection incombant actuellement aux comités paritaires.

Recommandation 16 : Abolir la *Loi sur les décrets de conventions collectives*, ou en l'absence d'abolition, transférer à la CNESST le pouvoir d'inspection des comités paritaires

Simplification législative

Lors de l'adoption du projet de loi 42 à l'hiver 2024, la FCCQ recommandait une mesure simplifiant la législation du droit du travail que le législateur aurait pu facilement ajouter au projet de loi 101. Actuellement, deux régimes juridiques encadrent les droits, obligations et recours en matière de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel, soit la Loi sur les normes du travail (LNT) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Par exemple, le contenu de la politique de prévention que l'employeur est obligé d'établir en matière de harcèlement est détaillé à l'article 81.19 de la LNT alors que l'obligation d'avoir une politique de prise en charge des situations de harcèlement psychologique se retrouve également à l'article 59 de la LSST.

La FCCQ croit que le droit et les processus judiciaires en matière de législation du travail seraient servis par une simplification de la législation et l'élimination de la répétition d'obligations identiques ou très similaires dans deux lois distinctes. Ainsi, la FCCQ recommande que l'ensemble des protections et obligations en regard au harcèlement psychologique et à caractère sexuel de la LNT qui ne s'y retrouve pas déjà, soient intégrées à la LSST pour en faciliter l'interprétation, l'application et les processus judiciaires.

Recommandation 17 : Intégrer l'ensemble des droits et obligations relatives au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel de la LNT, qui ne s'y retrouve pas déjà, dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail et éliminer les multiples dédoublements.

Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

La FCCQ croit que le gouvernement devrait profiter du projet de loi 101 pour répondre à une de ses demandes traditionnelles, soit d'ajouter deux sièges au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, l'un qui serait occupé par les organisations patronales et l'autre par les organisations syndicales. La FCCQ considère que compte tenu de la composition actuelle et de la quantité des sujets abordés, la représentation des différents intérêts de part et d'autre gagnerait de cet ajout d'expertise.

Recommandation 18 : Modifier l'article 12.6 de la Loi sur le ministère du travail afin d'ajouter deux sièges permanents au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, composé de représentants des organisations syndicales et patronales.



Liste des recommandations

Recommandation 1 : Circonscrire l'application de l'article 2.1 à l'article 1 du projet de loi 101 à l'industrie du camionnage

Recommandation 2 : Harmoniser la législation québécoise avec la législation fédérale quant à la durée de la semaine normale de travail quant aux chauffeurs de camion en ajoutant ces derniers à l'article 54 de la *Loi sur les normes du travail* et en leur ajoutant une semaine normale de travail de 60 heures à la section IV du *règlement sur les normes du travail*.

Recommandation 3 : Ne pas appliquer le nouveau principe de revalorisation des IRR pour les travailleurs ayant un revenu dépassant le revenu maximum assurable

Recommandation 4 : Appliquer le principe de l'article 4 du projet de loi 101 à la revalorisation du salaire relié à un « emploi convenable » identifié à l'article 50 de la LATMP.

Recommandation 5 : Abolir la Direction de la révision administrative

Recommandation 6 : Pour les dossiers ne relevant pas du harcèlement et des violences à caractère sexuel, revenir à une application antérieure à l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

Recommandation 7 : Adopter l'article 14

Recommandation 8 : Modifier l'article 45 pour introduire l'obligation pour tous les syndicats du secteur de la construction la même obligation de présenter annuellement lors de leur assemblée générale des états financiers vérifiés selon les normes comptables reconnues

Recommandation 9 : La FCCQ recommande, à l'article 16 du projet de loi 101, de permettre aux deux partis impliqués dans un grief de conclure une entente afin de prolonger le délai dans lequel un arbitre doit être nommé;

Recommandation 10 : La FCCQ recommande le retrait de l'article 20 du projet de loi 101 qui oblige les partis à soumettre tout élément de preuve 30 jours préalablement à l'audience.

Recommandation 11 : Modifier l'article 48.0.10 de l'article 46 du projet de loi 101 et remplacer « à l'ensemble des travailleurs » par « à l'unité de l'employeur ».



Recommandation 12 : que l'article 92 soit modifié le dernier paragraphe en remplaçant « y compris » par « à l'exclusion de »

Recommandation 13 : La FCCQ recommande l'instauration d'un mécanisme garantissant l'indépendance d'esprit et la protection contre toute ingérence politique du représentant patronal issu du secteur public ou parapublic au conseil d'administration de la CNESST.

Recommandation 14 : Retirer l'article 53 du projet de loi 101.

Recommandation 15 : Retirer l'article 62 du projet de loi 101.

Recommandation 16 : Abolir la *Loi sur les décrets de conventions collectives*, ou en l'absence d'abolition, transférer à la CNESST le pouvoir d'inspection des comités paritaires

Recommandation 17 : Intégrer l'ensemble des droits et obligations relatives au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel de la LNT, qui ne s'y retrouve pas déjà, dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail et éliminer les multiples dédoublements.

Recommandation 18 : Modifier l'article 12.6 de la Loi sur le ministère du travail afin d'ajouter deux sièges permanents au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, composé de représentants des organisations syndicales et patronales.