



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**Sur le projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines
lois du travail***

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

28 mai 2025

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 2^e trimestre 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-573-6

TABLE DES MATIERES

Introduction	3
Les recommandations.....	4
Partie 1 : Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST)	7
1.1 Un régime d'exception à la LSST illégal et discriminatoire envers les femmes.....	7
1.2 Une année supplémentaire pour le régime intérimaire.....	13
1.3 L'adoption de règlement par la CNESST maintenant sujette à un droit de veto	15
1.4 Corriger un enjeu de reconnaissance concernant les représentants en santé et sécurité (RSS) dans l'industrie de la construction.....	15
Partie 2 : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)	17
2.1 Mécanisme de négociation au stade de la révision administrative: une volonté de réduction des délais s'opérant sans égard au respect des droits des travailleuses et travailleurs.....	17
2.2 Incorporation de travailleuses et travailleurs	27
2.3 Révision des indemnités de remplacement de revenu	28
Partie 3 : Code du travail.....	28
3.1 Procédure d'arbitrage	28
3.2 Pour une transparence financière équitable et réaliste pour l'ensemble des acteurs	30
Partie 4 : Révision du Montant des peines dans diverses lois du travail	35
4.1 Une augmentation disproportionnée des peines pour les salariés.....	35
4.2 Une logique incohérente entre les lois du travail.....	36
4.3 Revalorisation des amendes dans la LNT: la propriété des amendes par la CNESST doit être harmonisée afin d'assurer une meilleure effectivité des dispositions pénales	37
Partie 5: Loi sur les syndicats professionnels	40
Conclusion.....	41

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représente plus de 600 000 membres, actifs dans tous les secteurs économiques du Québec, des services publics aux grandes industries. Ce large ancrage dans le monde du travail nous place en première ligne pour constater, analyser et dénoncer les effets concrets des politiques législatives sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, la protection des droits syndicaux et l'accès à la justice pour les travailleuses et les travailleurs.

C'est à ce titre que la FTQ prend la parole sur le projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (ci-après le PL101). Si ce projet est présenté comme une simple mesure d'harmonisation de plusieurs lois du travail, il soulève pourtant de graves préoccupations sur le fond, tant par ses omissions que par ses reculs. Il ne s'agit pas d'un exercice technique : plusieurs dispositions affectent de manière substantielle les droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs, et compromettent les avancées sociales arrachées au fil des décennies.

En matière de santé et de sécurité du travail, le projet de loi introduit un régime particulier pour les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux, en contradiction directe avec les principes de paritarisme et d'universalité qui sous-tendent la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Ces mesures discriminatoires touchent de manière disproportionnée les femmes, largement majoritaires dans ces secteurs, et réduisent l'accès aux mécanismes de prévention et de participation, pourtant essentiels, à la protection de leur intégrité physique et psychologique.

Le présent projet de loi soulève plusieurs autres préoccupations majeures. Au niveau de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), l'introduction d'un mécanisme de négociation dès la demande d'une révision d'une décision de la CNESST, sans aucun encadrement permettant d'assurer le respect des règles fondamentales de l'équité procédurale, est très inquiétante pour le respect des droits des travailleuses et des travailleurs. Le processus est particulièrement attentatoire au respect des droits des travailleuses et travailleurs non-syndiqués, qui forment la majorité des travailleurs du Québec. À ce titre, la FTQ souhaite dénoncer le choix du ministre de ne pas donner la parole aux organisations représentant les travailleurs non syndiqués dans le cadre des consultations particulières entourant le PL101.

Le PL101 introduit également une série de modifications au *Code du travail*, dont l'imposition de délais plus stricts pour l'arbitrage de griefs et une obligation uniforme de vérification financière pour toutes les associations syndicales, sans tenir compte de leur taille ou de leurs moyens.

Par ailleurs, le projet crée un déséquilibre en alourdissant fortement les sanctions imposées aux salariés, tout en allégeant celles visant les employeurs pour certaines violations graves. Ces orientations révèlent une approche déséquilibrée des relations de travail, qui fragilise les droits syndicaux et les protections collectives.

LES RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1 : La FTQ demande que le gouvernement adopte sans délai le RMPPE tel qu'adopté par la CNESST.

Recommandation n° 2 : La FTQ demande que les fonctions de l'inspecteur soient modifiées à l'article 180 de la LSST afin d'inclure que l'inspecteur peut : évaluer le respect de la désignation par les travailleurs des membres du comité de santé et de sécurité et la désignation du représentant en santé et sécurité, et rendre toute décision qu'il juge pertinente pour assurer la conformité à la LMRSSST et la LSSST.

Recommandation n° 3 : La FTQ demande que les articles 53 et 71 soient retirés du projet de loi 101.

Recommandation n° 4: La FTQ demande de modifier la définition de « salarié » à l'article 1, paragraphe r), de la Loi R-20, ainsi que ses règlements, pour y inclure explicitement les personnes désignées comme représentants ou représentantes en santé et sécurité au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

La FTQ demande également de préciser que le Règlement sur le service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20, r. 14.1) ne s'applique pas aux RSS, afin de tenir compte de la nature particulière de leur fonction et les particularités nécessaire à leur désignation.

Recommandation n° 5: La FTQ demande le retrait des articles 5 à 12 du PL101.

Recommandation n° 6 : Créer un bureau de représentation des travailleuses et travailleurs non syndiqués afin de permettre un accompagnement des travailleurs dans le processus de négociation.

Recommandation n° 7 : Le processus de négociation doit être présidé par un tiers neutre et impartial, qui ne peut être un employé de la CNESST.

Recommandation n° 8 : Avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le gouvernement doit adopter un *Code de déontologie* réglementaire applicable aux tiers neutres et impartiaux qui seront responsables de présider les séances de négociation.

Recommandation n° 9 : La nature des décisions sur lesquelles la négociation peut porter doit être circonscrite. La négociation devrait seulement porter sur des droits nés et actuels, c'est-à-dire sur des décisions rendues par la CNESST, et non sur des décisions à venir. De plus, la négociation ne devrait pas porter sur la capacité ou la détermination d'un emploi convenable compte tenu du caractère fondamental des droits impliqués et de l'impact sur le lien d'emploi du travailleur.

Recommandation n° 10 : L'offre d'entamer un processus de négociation ne doit pas être systématique. Avant d'offrir aux parties d'entamer un processus de négociation, la Commission doit déterminer si elle-même entrevoit une entente possible, autre que le désistement de la demande de révision, afin d'éviter de provoquer des délais inutiles.

Recommandation n° 11 : La Loi doit prévoir comme exigence de forme la signature de l'entente par les parties, y compris la CNESST.

Recommandation n° 12 : Afin d'assurer l'application cohérente de la LATMP, l'entente doit constituer la décision de la CNESST, au même titre que l'accord constitue la décision du TAT, et la Loi doit l'identifier ainsi.

Recommandation n° 13 : La LATMP doit prévoir que l'entente est conforme à la Loi et doit confier à un tiers neutre, impartial et qualifié la responsabilité de s'assurer de la conformité de l'entente à la Loi. Tel qu'exprimé, le statut de partie de la CNESST la rend inapte à remplir le rôle de vérifier la conformité de l'entente à la Loi.

Recommandation n° 14 : Le processus de négociation doit être assorti d'un délai maximum, à l'échéance duquel, la partie doit pouvoir porter sa contestation directement devant le TAT. Autrement, le processus aura pour effet de prolonger indûment les délais.

Recommandation n° 15 : La confidentialité du processus doit être garantie: la personne désignée doit se voir interdire la divulgation d'information recueillie pendant le processus à quiconque, incluant le personnel de la Commission.

Recommandation n° 16 : L'entente doit pouvoir faire l'objet d'une demande de révision pour permettre au travailleur, entre autres cas de figure, de se plaindre d'irrégularités, d'erreurs d'écriture, de vice de fond ou d'absence de consentement libre et éclairé.

Recommandation n° 17 : La FTQ demande d'intégrer des dispositions similaires, à celle introduite par l'article premier du PL101, avec les adaptations nécessaires, dans les autres lois du travail.

Recommandation n° 18 : Modifier l'article 75 du PL101 afin de reporter d'un an l'entrée en vigueur des articles 15 à 20.

Recommandation n° 19 : Modifier l'article 16 du PL101 afin que le délai de désignation d'un arbitre puisse être prolongé, sur consentement des parties, d'un délai additionnel de 185 jours.

Recommandation n° 20 : Modifier l'article 20 afin que le délai de communication de la preuve soit de 45 jours avant le début de l'audition.

Recommandation n° 22 : La FTQ demande de reporter d'un an l'entrée en vigueur de l'article 47.1 du *Code du travail*.

Recommandation n° 23 : La FTQ demande de modifier l'article 14 du projet de loi par l'insertion, après le deuxième alinéa de l'article 47.1 du *Code du travail*, d'un troisième alinéa :

« De même, une association d'employeurs doit remettre gratuitement, à tout membre qui y adhère, y appartient ou y est affilié et qui en fait la demande, une copie de ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus ».

Recommandation n° 24 : La FTQ demande que le troisième alinéa proposé à l'article 93.1 de la Loi R-20, tel qu'inséré par le 2^e paragraphe de l'article 45 du projet de loi, soit modifié afin d'y nommer explicitement les associations patronales reconnues comme représentatives, au même titre que les centrales syndicales :

« La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) et l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (APECQ) doivent, sur demande, remettre gratuitement au membre de l'association qui leur est affiliée une copie de leurs états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus ».

Recommandation n° 25 : La FTQ demande de modifier l'article 24 du projet de loi, en revoyant à la baisse la fourchette des amendes prévues pour les salariés en cas de grève illégale et de respecter la même proportion que celle applicable aux dirigeants.

Recommandation n° 26 : La FTQ demande le retrait de l'article 13 du projet de loi afin de maintenir les amendes au même niveau pour les employeurs qui ne respectent pas la confidentialité du dossier médical de la personne victime d'une lésion professionnelle, et ce, peu importe, l'origine de la lésion professionnelle.

Recommandation n°27 : Modifier la LNT et la LES afin de prévoir que les amendes et frais récoltés en vertu de ces deux lois appartiennent à la CNESST.

Recommandation n°28 : Introduire dans la LNT et dans la LATMP une infraction similaire à celle prévue par l'article 146.1 du *Code du travail*, avec les adaptations nécessaires.

PARTIE 1 : LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

1.1 Un régime d'exception à la LSST illégal et discriminatoire envers les femmes.

Le régime québécois de santé et sécurité du travail (SST) repose sur un principe fondateur : une prise en charge paritaire des risques, applicable à tous les milieux de travail. L'accès aux mécanismes de prévention n'est pas un principe secondaire : il est au fondement du modèle québécois, tel que formulé dans le Livre blanc publié en 1978. Comme l'expliquait Pierre Marois, ministre d'État au Développement social de l'époque :

« La définition de ce nouveau régime est fondée sur la conviction que seule une participation active et volontaire du milieu de travail lui-même va permettre de faire face aux problèmes sérieusement. Aucun pouvoir institutionnel ne peut suppléer à la connaissance du milieu et de ses caractéristiques que peuvent développer les hommes et les femmes qui y travaillent et qui y vivent. Aucun service d'inspection ne pourra jamais non plus se substituer à la surveillance préventive que seules ces mêmes personnes peuvent faire sérieusement. Employeurs et travailleurs ont donc des responsabilités à assumer en même temps que des droits à exercer. » (p. VI)

Le programme de prévention, le comité de santé et sécurité et le représentant en santé et sécurité sont les trois piliers du régime, assurant une prise en charge directe des risques par les milieux de travail eux-mêmes. Ils sont essentiels pour que des changements réels soient observés dans les milieux de travail. C'est dans cet esprit que la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* (LMRSST), adoptée en 2021, devait assurer un élargissement de ces mécanismes de prévention à l'ensemble des établissements de plus de 20 travailleuses et travailleurs.

Pourtant, le PL101 fait volte-face. Il introduit un régime particulier dans la LSST qui réduit concrètement le droit des travailleuses et des travailleurs à participer pleinement à la prévention dans les secteurs publics. Cette mesure, loin d'être anodine, compromet l'efficacité même du régime de santé et sécurité en excluant les secteurs de la santé, de l'éducation, et des services sociaux d'un accès équitable aux mécanismes pourtant reconnus comme essentiels.

Cette dérogation va non seulement à l'encontre de la philosophie même de la LSST, mais elle s'avère structurellement discriminatoire, car la plupart des secteurs visés par ce chapitre sont majoritairement féminins. Selon les données de Statistique Canada, 36 %¹ des femmes qui sont sur le marché du travail au Québec se retrouvent dans les secteurs de la santé, de l'éducation, et des services sociaux, où elles représentent en moyenne 79 %² de la main-d'œuvre qui y travaille.

¹ STATISTIQUE CANADA, données de 2019

² Nos calculs à partir des données de Statistique Canada de 2019

En excluant ces secteurs de l'application pleine et entière des mécanismes de prévention et de participation prévus à la LSST, le gouvernement choisit consciemment de priver le tiers des travailleuses du Québec des moyens nécessaires pour identifier, corriger et éliminer les risques à la source. Cette décision perpétue une iniquité historique : depuis 1979, aucun secteur d'activité à prédominance féminine n'a eu accès à l'ensemble des mécanismes de prévention prévus par la LSST.

Si on y ajoute l'exclusion déjà prévue pour l'application du régime complet en SST, applicable à au moins 83 %³ des employeurs qui possèdent des établissements comptant moins de 20 travailleuses et travailleurs, il reste peu de cas où les milieux à prédominance féminine auront l'obligation de mettre en place l'ensemble des mécanismes de prévention et de participation prévus à la LSST⁴. Il s'agit d'une décision politique assumée, qui réduit délibérément les droits de milliers de travailleuses concernées.

Cette situation est d'autant plus troublante que lors de l'étude du PL59, le ministre Boulet avait reculé face aux contestations sur l'aspect discriminatoire de son projet de loi⁵. Il avait alors introduit l'obligation qu'un futur *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* (RMPPE) tienne compte de la réalité différenciée des hommes et des femmes, pour s'assurer, selon ses propres dires, « que, dans l'application ou l'opérationnalisation d'une loi, l'égalité entre les hommes et les femmes soit totalement respectée. » Une obligation que le conseil d'administration de la CNESST a réalisée avec une première publication du RMPPE dans la Gazette officielle en janvier 2024⁶ et un dépôt au ministre à l'automne 2024. En tenant compte des réalités genrées du travail, ce règlement déterminait entre autres que le secteur de la santé comportait autant de risques que les secteurs désignés comme prioritaires lors de l'adoption de la LSST en 1979. Il y prévoyait donc un accès aux mécanismes de prévention et de participation au niveau le plus élevé.

Au lieu de reprendre ces constats établis de manière paritaire entre les organisations patronales et syndicales, et de respecter sa propre loi adoptée en 2021, le ministre du

³ Nos calculs à partir des données de l'ISQ, Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Nombre d'entreprises avec ou sans employé(e)s, selon l'industrie (SCIAN de 2 à 6 chiffres) et la tranche d'effectif, Québec, décembre 2023*, [Tableau 33-10-0806-01a].

⁴ Bien que 83 % des employeurs au Québec aient moins de 20 travailleurs à leur emploi, il y a aussi les employeurs de plus de 20 travailleurs et travailleuses qui possèdent plus d'un établissement, et qui peuvent également ne pas être soumis au régime complet en SST parce que le nombre de personnes employées dans chaque établissement est de moins de 20 travailleurs et travailleuses.

⁵ Libre opinion, « Lettre ouverte au ministre Jean Boulet » *Le Devoir*, 30 septembre 2021, [En ligne] [www.ledevoir.com/opinion/libre-opinion/636567/libre-opinion-le-projet-de-loi-59-demeure-discriminatoire-envers-les-femmes].

⁶ QUÉBEC, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021, chapitre 27) *Mécanismes de prévention et de participation en établissement*, [En ligne] [https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2021/2021C27F.PDF].

Travail contrevient à ce principe d'égalité avec le projet de loi 101, et va encore plus loin dans son aspect discriminatoire en y ajoutant des restrictions aux droits prévus à la LSST.

L'article 72 du PL101 prévoit d'abord une mainmise sur les programmes de prévention et des plans d'action, sans toutefois fixer de date claire d'entrée en vigueur de ces outils essentiels. Il retire ensuite aux employeurs des secteurs visés des obligations fondamentales quant au contenu même du programme de prévention. Ainsi, ces derniers ne seront plus tenus de prévoir « l'identification des moyens et des équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs de l'établissement » ni « les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail. »

Dans un contexte postpandémique, où de graves lacunes en matière d'équipement de protection individuel (EPI) et de formation ont été révélées pendant cette crise⁷, il est particulièrement effarant que le gouvernement juge inutile d'exiger des employeurs qu'ils identifient les EPI les mieux adaptés aux fonctions de chaque personne, ou qu'ils offrent la formation pour assurer leur utilisation adéquate. Les données démontrent clairement des enjeux importants avec des records de lésions professionnelles se chiffrant à 74 517 dans le secteur de la santé en 2022⁸. Parallèlement, le secteur de l'éducation est confronté à des conditions de travail qui mettent à risque la santé psychologique des personnes qui y œuvrent⁹. Plutôt que d'agir en employeur responsable, l'État utilise son pouvoir de législateur pour se soustraire à ses propres obligations et limiter les droits des personnes qui y travaillent. Il contribue ainsi à mettre à risque la vie de milliers de personnes, principalement des femmes, et perpétue un milieu de travail malsain et dangereux.

Ensuite, non satisfait de limiter le nombre de rencontres du comité de santé et de sécurité (CSS) ou le nombre d'heures de libération de la personne représentante en santé et sécurité (RSS) au niveau d'application le plus bas, des mesures décrites comme étant discriminatoires en 2021, l'article 54 du PL101 va encore plus loin. Il restreint de manière significative l'exercice même des fonctions des mécanismes de participation, en réduisant considérablement les pouvoirs accordés au CSS et au RSS dans les secteurs visés par le régime particulier.

⁷ STATISTIQUE CANADA, *Accès des travailleurs de la santé à l'équipement de protection individuelle pendant la pandémie de COVID-19*, StatsCAN Plus, 17 novembre 2020, [En ligne] [www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2296-acces-des-travailleurs-de-la-sante-lequipement-de-protection-individuelle-pendant-la]. (Consulté le 25 mai 2025).

⁸ INSTITUT DE LA STATISTIQUE (ISQ), *Lésions professionnelles*, [En ligne] [<https://statistique.quebec.ca/vitrine/developpement-durable/strategie-2023-2028/participation-de-tous/lesions-professionnelles?onglet=faits-saillants-et-graphiques>]. (Consulté le 25 mai 2025).

⁹ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ), *Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail*, Québec, février 2025. [En ligne] [www.inspq.qc.ca/publications/3613].

Au niveau du CSS, l'article 54 prévoit le retrait de la moitié des fonctions. Les fonctions suivantes ne seront plus possibles pour les CSS dans les secteurs visés:

«3° de déterminer, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;

4° de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

7° de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;

8° de confier, en prévoyant le temps nécessaire à leur accomplissement, des mandats spécifiques à des membres du comité, notamment au représentant en santé et en sécurité, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 90;

9° de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;

10° de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;

12° de recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la Commission ou par tout autre organisme¹⁰. »

Sans ces fonctions essentielles, qui permettent de connaître les risques et les dangers présents dans un milieu de travail, il est difficile de voir comment le CSS pourra assurer une prise en charge de la santé et sécurité. Sans accès à l'information, sans pouvoir de recommandation, et sans outils concrets, il devient pratiquement impossible pour les personnes siégeant au comité d'agir de manière efficace. Le gouvernement semble vouloir taire la réalité des conditions de santé et sécurité dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, alors même qu'une de ses obligations est d'« *informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail*¹¹. »

De plus, les modifications proposées pour l'application du régime particulier sont en contradiction avec d'autres articles prévus à la LSST. Par exemple, le travailleur a l'obligation de « *collaborer avec le comité de santé et de sécurité [...]*¹². » Comment exiger cette collaboration si le comité n'a ni moyens, ni mandat, ni légitimité pour recevoir les suggestions et plaintes des personnes salariées? Un comité sans pouvoir ne peut être un véritable interlocuteur, et encore moins un acteur en prévention.

¹⁰ Article 78 de la LSST, tel que modifié par la LMRSSST.

¹¹ QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, chapitre S-2.1, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2024, art. 51, par. 9, [En ligne] www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1/20241201#se:51.

¹² QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, chapitre S-2.1, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2024, *op. cit.*, art. 49, par. 6.

Par ailleurs, la formation des personnes qui siègent au CSS dans ces secteurs, pourtant essentielle pour exercer leur rôle est, elle aussi touchée, puisqu'elle est suspendue dans son entrée en vigueur par l'article 72 du PL101.

Les reculs ne s'arrêtent pas là. Le projet de loi s'attaque également aux fonctions de la personne représentante en santé et sécurité. Les *Dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux* prévoient le retrait des fonctions suivantes pour le RSS :

«2° recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
5° assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements;
6° accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
9° collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaborée et mise en application par l'employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier ainsi qu'en participant à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail. »¹³

Bien qu'essentiel à la prise en charge des enjeux de SST¹⁴, le rôle du RSS est ainsi vidé de sa substance dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Par exemple, même si le droit à l'inspection des milieux de travail pour identifier les dangers est maintenu, il ne pourra plus prendre le temps nécessaire pour faire l'enquête des accidents, des événements qui auraient pu être en cause, ni analyser les risques présents. Deux fonctions qui sont des piliers pour comprendre et prévenir les dangers dans le milieu de travail¹⁵.

Aussi, il est difficile de distinguer ce qui relève de l'inspection, d'une analyse de risque, d'une enquête, ou d'un événement susceptible de causer un accident. Par exemple, le simple fait de discuter avec une personne salariée pourrait être interprété comme une enquête ou une analyse, et exposer le RSS à des mesures disciplinaires. Ce flou juridique engendre un climat d'incertitude et de crainte, incompatible avec une prévention efficace.

De plus, le RSS ne pourrait même plus expliquer la LSST et ses règlements, notamment dans le cas d'un retrait préventif, puisque cela contreviendrait à l'interdiction d'assister les

¹³ LSST, tel que modifié par la LMRSSST.

¹⁴ David WALTERS, Theo NICHOLS et als., *"The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety"*, HSE Books, Cardiff University, 2005, p.33, [En ligne] [\[https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/71292/1/rr363.pdf\]](https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/71292/1/rr363.pdf).

¹⁵ J.-P. BRUN, Claude D. LOISELLE, *"The roles, functions and activities of safety practitioners: the current situation in Québec"*, Université Laval, *Safety Science* 40, 2002.

travailleuses et travailleurs dans l'exercice de leur droit. Il serait donc privé de la possibilité d'adresser un risque, de comprendre les enjeux présents dans le milieu du travail et d'informer les personnes salariées de leur droit de refuser un travail dangereux, sauf s'il se trouve au bon endroit au bon moment, et face à un danger manifeste.

En retirant les fonctions du RSS, le gouvernement empêche l'établissement d'un portrait réel de la situation, privant ainsi les travailleuses et travailleurs, l'employeur ainsi que l'inspecteur de la CNESST des informations essentielles pour prendre des décisions éclairées.

Face aux multiples risques à la santé et la sécurité bien documentés dans le secteur de la santé, de l'éducation et des services sociaux, il est inacceptable de restreindre ainsi les moyens d'intervention et de protection des personnes qui y travaillent.

Les reculs que prévoit le PL101 contreviennent au principe de base de la LSST, à savoir la prise en charge paritaire de la SST dans les milieux de travail. Ce principe s'incarne à plusieurs niveaux : dans l'élaboration et la mise en application du programme de prévention, dans le fonctionnement du comité SST, dans la transmission de l'information concernant la présence de risques dans le milieu du travail, ainsi que dans la capacité du service de l'inspection de la CNESST à avoir un portrait complet des milieux de travail pour rendre des décisions appropriées. En affaiblissant ces mécanismes, le projet de loi fragilise l'ensemble de l'édifice préventif.

Ce régime particulier renforce également la discrimination systémique dont sont victimes les femmes, en occultant les risques spécifiques présents dans les secteurs à prédominance féminine tels que les soins et l'éducation. Une invisibilité qui entraîne une répercussion directe sur l'admission d'une lésion professionnelle au niveau du régime d'indemnisation, puisque les risques les moins connus sont les moins étudiés, et par conséquent, les moins acceptés en tant que source de lésions professionnelles¹⁶.

En plus d'être discriminatoires, les dispositions particulières qui sont prévues contreviennent aux conventions fondamentales C155 et C187 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui s'appliquent à tous les pays membres, et dont le Canada fait partie. En effet, le retrait de certaines fonctions du CSS et du RSS limite les « *mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail* »¹⁷ et empêche les travailleuses et travailleurs d'« *examiner tous les aspects de la*

¹⁶ Genenière BARIL-GINGRAS, Rachel COX, *Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et aux autres sources d'inégalités*, Université Laval, Relations industrielles, [En ligne] [<https://doi.org/10.7202/1097694ar>].

¹⁷ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), C187, *Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail*, Genève, 2006, article 4, [En ligne] [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187].

sécurité et de la santé liés à leur travail et [d'être] consultés à leur sujet par l'employeur ¹⁸ », ce qui est contraire aux principes énoncés dans ces conventions de droits fondamentaux reconnus par l'OIT.

Finalement, alors que de l'aveu même des ministres du Travail, de l'Éducation et de la Santé, « *le niveau de main-d'œuvre est déjà sous tension* » ¹⁹ dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, le gouvernement a jugé bon de retirer les moyens qui permettraient d'améliorer la situation, d'analyser les enjeux et d'ouvrir le dialogue.

Les nombreuses lésions professionnelles ne font qu'augmenter la pression sur le manque de main-d'œuvre dans ces secteurs, en plus des arrêts de travail pour épuisement professionnel et le départ de personnes qui fuient les environnements de travail toxiques. Plus les conditions se détériorent, plus la charge repose sur celles et ceux qui restent, les rendant encore plus à risque de subir une lésion professionnelle, de s'épuiser ou simplement de quitter leur emploi.

Cette spirale négative est bien connue, elle tourne depuis beaucoup trop longtemps dans les secteurs visés par le régime particulier du PL101 et entraîne une répercussion directe sur la qualité des services rendus à la population. Le gouvernement doit prendre acte des réalités existantes qui mettent en péril la santé et la sécurité physiques et psychologiques des personnes œuvrant dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux, et agir en concordance avec la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et le droit international pour corriger la situation au lieu de l'occulter.

1.2 Une année supplémentaire pour le régime intérimaire.

L'article 64 du PL101 prolonge d'une année le régime intérimaire prévu par la LMRSS. À moins de 6 mois de la fin du régime intérimaire, et en l'absence de l'adoption du RMPPE par le gouvernement, nous comprenons que les délais sont serrés pour mettre en place la formation prévue par la RMPPE pour les personnes qui siègent au CSS et celles qui sont désignées comme RSS. Dans ce contexte, la FTQ ne s'oppose pas à cette modification.

Toutefois, le RMPPE doit être adopté sans délai par le gouvernement pour permettre à la CNESST et aux milieux de travail de se préparer adéquatement à son entrée en vigueur repoussée en 2026.

¹⁸ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), C155, *Convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs*, Genève, 1981, article 19, [En ligne] [\[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,fr,C155,/Document\]](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,fr,C155,/Document).

¹⁹ Lettre des ministres Boulet, Drainville et Dubé adressé Magali Picard et plusieurs autres présidences des syndicats du Québec, du 21 mai 2025.

Recommandation n° 1 : La FTQ demande que le gouvernement adopte sans délai le RMPPE tel qu'adopté par la CNESST.

Finalement, cet ajout d'une année à l'application du régime intérimaire prévu par la LMRST ne doit pas être perçu par les employeurs comme un moyen d'éviter la mise en place des mécanismes de prévention et de participation. Des études ont déjà démontré la difficulté pour les travailleuses et travailleurs de faire respecter les mécanismes de participation prévus au régime intérimaire, particulièrement dans les milieux non syndiqués²⁰. Jusqu'à maintenant, la CNESST a plutôt adopté une approche d'accompagnement, axée sur la vérification de la conformité des documents écrits de l'employeur lors de ses interventions dans le cadre du régime intérimaire. Si cette posture a pu se justifier dans une phase de mise en œuvre, elle s'avère aujourd'hui insuffisante pour garantir l'effectivité des mécanismes de participation.

La FTQ demande que le service de l'inspection ait le mandat d'émettre des avis de correction et des amendes pour assurer la conformité du régime intérimaire, avec une désignation par les travailleurs et les travailleuses des personnes siégeant au comité SST et des personnes RSS. Une telle orientation permettra une meilleure posture des milieux de travail pour assurer une entrée en vigueur proactive du régime complet en SST au Québec.

Recommandation n° 2 : La FTQ demande que les fonctions de l'inspecteur soient modifiées à l'article 180 de la LSST afin d'inclure que l'inspecteur peut : évaluer le respect de la désignation par les travailleurs des membres du comité de santé et de sécurité et la désignation du représentant en santé et sécurité, et rendre toute décision qu'il juge pertinente pour assurer la conformité à la LMRST et la LSST.

²⁰ Laurence HAMEL-ROY, Martine D'AMOURS et als, *Mobiliser pour la santé et la sécurité du travail dans les entrepôts : des travailleurs et travailleuses d'agences au taylorisme numérique*, rapport de recherche, GIREPS, et als, 56 p., [En ligne] [www.gireps.org/wp-content/uploads/2023/12/Rapport-Entrepot-version-web-finale.pdf] ; Mathieu CHARBONNEAU, *Santé et sécurité du travail : Le déficit de participation dans les milieux non syndiqués au Québec*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), février 2024, 24 p., [En ligne] [<https://iris-recherche.qc.ca/publications/droits-travail-non-syndique/>].

1.3 L'adoption de règlement par la CNESST maintenant sujette à un droit de veto

Avec le PL101, le gouvernement se donne dorénavant le pouvoir d'approuver, avec ou sans modification, tout règlement adopté par le conseil d'administration (CA) de la CNESST en vertu de la LSST. Bien qu'un pouvoir similaire existe déjà pour les règlements adoptés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), il n'a, à notre connaissance, jamais été utilisé. Jusqu'à présent, le gouvernement a toujours respecté le processus réglementaire paritaire de la CNESST, où des personnes représentant le Conseil du trésor siègent régulièrement.

Mais l'ajout d'une mesure transitoire pour cet article indique que ce nouveau droit gouvernemental est applicable à « *tout projet de règlement déjà adopté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en vertu de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et qui n'a pas été approuvé par le gouvernement* » (art. 71, PL101), ce qui inclut le RMPPE. La FTQ trouve inquiétant que le gouvernement se réserve le droit de modifier des projets de règlement adoptés selon les règles du dialogue social paritaire, y compris dans des comités où siègent ses propres représentants. Dans un contexte où le gouvernement de la CAQ a déjà démontré sa tendance à court-circuiter les instances de concertation, cette disposition soulève des inquiétudes légitimes quant au respect des engagements pris collectivement au sein de la CNESST.

Nous invitons plutôt le gouvernement à participer activement au dialogue paritaire qui a lieu au sein de la CNESST avec l'ajout de son siège réservé à « un membre représentant les employeurs des secteurs public et parapublic. » (art. 49, PL101), et de respecter les ententes intervenues au sein du CA de la CNESST.

Recommandation n° 3 : La FTQ demande que les articles 53 et 71 soient retirés du projet de loi 101.

1.4 Corriger un enjeu de reconnaissance concernant les représentants en santé et sécurité (RSS) dans l'industrie de la construction

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) en janvier 2023, de nouvelles dispositions encadrent la participation des travailleuses et travailleurs sur les chantiers de construction, notamment par la désignation de représentantes et représentants en santé et sécurité (RSS). Ces personnes, recrutées parmi les détentrices et détenteurs de certificats de compétence, jouent un rôle de premier plan dans la prévention des accidents sur des lieux de travail reconnus pour leur dangerosité. À ce jour, la FTQ-Construction a formé et déployé environ 250 RSS à temps plein.

Malgré leur importance stratégique, le statut des RSS n'est pas clairement reconnu par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Bien qu'ils soient considérés comme « réputés être au travail » par la LSST, leur reconnaissance comme « salariés » au sens de la Loi R-20 est remise en cause par certains employeurs et la Commission de la construction du Québec (CCQ), en raison du fait que leurs fonctions ne consistent pas en des travaux de construction au sens strict.

Cette non-reconnaissance entraîne des conséquences importantes comme la perte des protections conventionnelles (salaire, avantages sociaux, régime de retraite), l'impossibilité de déposer des plaintes salariales à la CCQ, tout en augmentant les risques d'exclusion des droits syndicaux (griefs, représentation, vote, indemnisation) et l'absence de recours adéquat en cas de non-respect des conditions de travail.

Les recours offerts par la LSST, notamment à l'article 227, sont trop limités pour couvrir la diversité des situations vécues, et le recours au *Code du travail* est inapplicable dans l'industrie de la construction, en raison de sa structure propre. Dans le contexte où la CCQ refuse de traiter les plaintes de salaire des RSS et où l'article 227 de la LSST n'est pas conçu pour protéger toutes les conditions de travail, ces personnes se retrouvent sans recours pour les protéger.

Par ailleurs, l'article 227 de la LSST vise usuellement à permettre le recours au grief au choix du salarié, ce qui ne pourrait pas être possible dans l'industrie de la construction si la personne n'est pas reconnue comme étant « salarié » au sens de la Loi R-20.

Cette situation affaiblit la mise en œuvre des mécanismes de prévention et freine le recrutement des RSS, compromettant ainsi l'objectif fondamental de la LSST en matière de prévention sur les chantiers.

Afin de garantir aux RSS la pleine reconnaissance de leurs droits en tant que travailleuses et travailleurs de la construction, d'assurer le respect de leurs conditions de travail, de maintenir l'intégrité du régime de prévention prévu par la LSST en protégeant la désignation des RSS, il est souhaitable de modifier la loi R-20 et un règlement afférent afin de résoudre la problématique à la source et éviter une judiciarisation.

Recommandation n° 4: La FTQ demande de modifier la définition de « salarié » à l'article 1, paragraphe r), de la Loi R-20, ainsi que ses règlements, pour y inclure explicitement les personnes désignées comme représentants ou représentantes en santé et sécurité au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

La FTQ demande également de préciser que le Règlement sur le service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20, r. 14.1) ne s'applique pas aux RSS, afin de tenir compte de la nature particulière de leur fonction et les particularités nécessaires à leur désignation.

PARTIE 2 : LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

2.1 Mécanisme de négociation au stade de la révision administrative: une volonté de réduction des délais s'opérant sans égard au respect des droits des travailleuses et travailleurs

Les articles 5 à 12 du PL101 ont pour objet d'introduire à la LATMP un nouveau processus de négociation au stade de la demande de révision administrative. L'objectif de ce mécanisme, tel qu'énoncé par le gouvernement, est la réduction des délais de traitement des dossiers²¹.

La FTQ est extrêmement préoccupée par le processus de négociation proposé, qui risque de compromettre l'équité procédurale et le respect des droits des travailleuses et travailleurs accidentés du travail, particulièrement ceux et celles qui ne bénéficient d'aucune représentation syndicale et qui constituent la majorité des travailleurs du Québec. La FTQ souhaite d'ailleurs dénoncer l'omission du ministre d'inviter les organisations de travailleuses et travailleurs non syndiqués à être entendues lors des consultations particulières du PL101.

D'emblée, il convient de rappeler que le Québec demeure la seule province qui n'offre aucun service de représentation pour les personnes accidentées du travail, sous une forme ou sous une autre²². Dans ce contexte, et pour les motifs qui seront détaillés, le processus de négociation dans sa forme actuelle doit être retiré du PL101.

²¹ QUÉBEC, *Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, Mémoire au conseil des ministres, 10 avril 2025, p.4, [En ligne] [\[www.quebec.ca/premier-ministre/equipe/conseil-des-ministres/memoires-conseil-ministres\]](http://www.quebec.ca/premier-ministre/equipe/conseil-des-ministres/memoires-conseil-ministres);

²² D. Gesualdi-Fecteau, M. Visotzky-Charlebois, *L'accès à l'accompagnement et à la représentation par les personnes accidentées ou malades du travail : une analyse sous le prisme des coûts de la justice*, 2020,

Par ailleurs, la réintroduction de ce processus dans le PL101 est une autre indication du manque de considération du ministre pour le dialogue social. En 2024, les principes de ce projet ont été soumis au Conseil d'administration de la CNESST. À l'époque, les parties syndicale et patronale s'y étaient opposées, ce qui avait empêché son adoption. Malgré ce consensus, le gouvernement revient aujourd'hui avec un processus de négociation qui soulève les mêmes enjeux.

Le mécanisme proposé par le projet de loi se compose essentiellement des éléments suivants:

- La possibilité, dans le cas de décisions identifiées par la loi pour une personne désignée par la Commission, d'entamer un processus de négociation sur consentement des parties;
- La possibilité, dans le cadre de ce processus de négociation, de conclure une entente portant sur tout élément, même externe à la LATMP, à la seule condition qu'il soit intimement lié et que son règlement permette la conclusion d'une entente;
- L'interdiction pour la personne désignée d'avoir agi à un autre titre dans le dossier;
- L'imposition de l'exigence de la forme écrite pour l'entente et la mention qu'elle lie les parties et la Commission et met fin au litige;
- L'interdiction pour les parties de contester l'accord devant le TAT;
- La relative confidentialité du processus de négociation;
- La remise à zéro du délai de 90 jours dont dispose la Commission pour rendre une décision, à la suite de l'échec du processus de négociation.

La FTQ partage l'objectif énoncé par le gouvernement de réduire les délais associés à la révision des décisions de la CNESST. Nous estimons cependant que le processus de négociation mis de l'avant par le PL101, en plus de ne pas répondre à cet objectif, pose de graves enjeux d'équité procédurale pour les travailleuses et travailleurs accidentés et aura pour effet de miner la confiance du public dans l'administration de la justice. Les conséquences seront d'autant plus sérieuses pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, ceux-ci ne disposant pas d'un accès à un représentant.

L'objectif de réduire les délais ne doit pas non plus se faire au détriment de l'accessibilité pour les travailleuses et travailleurs à un Tribunal indépendant. Il convient de rappeler qu'en 2024-2025, ce sont 44,4 % des décisions du TAT en indemnisation, faisant suite à

Windsor Yearbook of Access to Justice / Recueil annuel de Windsor d'accès à la justice, 37(1), 260–277, [En ligne] [<https://wyaj.uwindsor.ca/index.php/wyaj/article/view/7196>].

des contestations de travailleuses et travailleurs, qui ont été accueillies. On parle de 980 décisions renversées à la demande des travailleuses et travailleurs²³.

La présente section vise à documenter les enjeux que présente le processus de négociation tel que proposé par le PL101 et qui justifie son retrait.

2.1.1 La CNESST : juge et partie

La fonction principale de la CNESST est d'appliquer la LATMP, non de régler des litiges auxquels elle est, de surcroît, elle-même partie.

À titre d'organisme administratif, la CNESST s'exprime principalement par le biais de décisions rendues selon le mérite des cas individuels qui lui sont soumis. Le cadre législatif lui impose de s'assurer de la conformité de ses dispositions et la *Loi sur la justice administrative* lui impartit des obligations d'équité procédurale envers les personnes concernées par ses décisions.

Lorsqu'une décision est contestée devant le Tribunal administratif du travail, la CNESST a le loisir d'intervenir en tant que partie afin de défendre sa décision, au même titre que le travailleur ou l'employeur. Cette réalité est reconnue depuis longtemps, comme l'a récemment rappelé le Tribunal administratif du travail dans une décision :

« [35] Le litige devant le Tribunal n'oppose pas la travailleuse à l'employeur, mais la travailleuse à la Commission. Le Professeur Garant écrit d'ailleurs à ce sujet ce qui suit:

Certains ont prétendu qu'un des aspects de la spécificité de la CLP par rapport au TAQ était que la CLP entend des litiges entre travailleurs et employeurs. Or, cela est largement inexact dans un grand nombre de cas. Certes, l'employeur peut être partie devant la CLP, mais essentiellement la plupart de litiges portent sur la contestation d'une décision de la CSST, organisme public décideur qui normalement doit la défendre devant le tribunal²⁴ ».

De même, dans une autre décision, le Tribunal souligne :

« [30] ... il s'agit d'une fiction d'alléguer que la travailleuse exerce un recours contre son employeur. Elle effectue une réclamation à la Commission et elle conteste la décision, tel qu'il est son droit de le faire selon la Loi [...]»²⁵.

²³ Chiffres obtenus à la suite d'une demande de l'opposition officielle dans le cadre de l'étude des crédits 2025-2026.

²⁴ Fortin et Collège Ahuntsic, 2021 QCTAT 3080, (CanLII), par. 35, [En ligne] [\[www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat3080/2021qctat3080.pdf\]](http://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat3080/2021qctat3080.pdf).

²⁵ Gueye et CPE Maimonide Côte St-Luc, 2024 QCTAT 213, (CanLII), par. 30, [En ligne] [\[www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2024/2024qctat213/2024qctat213.pdf\]](http://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2024/2024qctat213/2024qctat213.pdf).

Ces rappels sont fondamentaux pour comprendre l'enjeu que pose le mécanisme de négociation proposé dans le PL101. Une fois la décision initiale rendue, la CNESST devient une partie au litige, elle défend la validité de sa propre décision. Le cas échéant, elle est signataire de l'entente qui met fin au processus de négociation. Dans ce contexte, il est illusoire de croire qu'elle pourrait jouer un rôle neutre dans un processus de négociation avec la travailleuse ou le travailleur qui conteste cette décision. Elle ne peut en aucun cas prétendre être impartiale. Pire encore, dans le modèle proposé, c'est un agent de la CNESST, donc lié directement à la partie défenderesse, qui serait chargé du processus. Or, ce rôle ne peut être confondu avec la mission d'informer ou d'accompagner de façon neutre les parties. En aucun cas la CNESST, ni ses représentants, ne peuvent assumer cette fonction avec les garanties nécessaires d'objectivité et d'indépendance.

C'est pourquoi la viabilité d'un quelconque processus de négociation doit nécessairement et obligatoirement impliquer l'intervention d'un médiateur ou conciliateur externe à la CNESST. Il en va de la confiance des travailleuses et travailleurs dans l'appareil administratif. Les travailleuses et travailleurs accidentés, qui se retrouvent à un moment d'extrême vulnérabilité et qui ne bénéficient pas de services de représentations, ne peuvent négocier sur un pied d'égalité avec la CNESST et avec l'employeur; la présence d'un tiers neutre est absolument essentielle.

2.1.2 La personne désignée par la Commission dotée de pouvoirs plus étendus que le Tribunal administratif du travail, et ce, en l'absence de tout encadrement

Le processus de négociation proposé par le PL101 est non seulement redondant, mais aussi inquiétant. Un processus complet de conciliation est déjà prévu par la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT). Ce dernier est encadré par des dispositions permettant d'assurer le respect du caractère d'ordre public de la LATMP. En revanche, le mécanisme prévu par le PL101 se distingue par l'absence totale de balise et d'encadrement. Ni le contenu de l'entente ni les obligations du négociateur envers les travailleuses et travailleurs n'y sont définis. C'est sans doute l'un des aspects les plus inquiétants du PL101. Une comparaison avec le régime de conciliation prévu par la LITAT permet de constater que le processus mis de l'avant par le PL101 ne propose aucun mécanisme de vérification de la conformité par un tiers habilité à le faire. Ainsi:

- Le conciliateur désigné en vertu de la LITAT, étant un employé du Tribunal, est un tiers neutre et impartial. Il ne représente pas une des parties au litige. Par opposition, dans le PL101, le négociateur représente une partie au litige, soit la CNESST.

- Le conciliateur est un professionnel dont l'intervention est soumise à un *Code de déontologie* réglementaire dont l'objet est notamment « d'assurer et de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité du Tribunal administratif du travail²⁶ ». Par opposition, le négociateur de la CNESST ne fait l'objet d'aucun encadrement.
- Dans le cadre de la conciliation au TAT, lorsque les parties arrivent à une entente, celle-ci est consignée dans un accord²⁷. L'accord porte sur des éléments sur lesquels la CNESST a exercé son rôle d'organisme administratif et a rendu une décision. Par opposition, l'entente issue du processus de négociation proposé par le PL101 peut porter sur des éléments sur lesquels la CNESST ne s'est pas encore prononcée ainsi que sur des éléments extérieurs à la LATMP.
- L'accord doit être signé par les parties, dont la CNESST, lorsqu'elle est partie à l'accord²⁸. Par opposition, le PL101 ne prévoit pas cette exigence de forme pour l'entente négociée.
- Cet accord doit être entériné par le Tribunal qui a la responsabilité de vérifier sa conformité à la Loi²⁹. Par opposition, le PL101 ne prévoit pas que l'entente négociée doit être conforme à la Loi, ne prévoit aucune balise quant au contenu de l'entente, et ne confie à personne le rôle de vérifier la conformité de l'entente.
- La personne chargée par la LITAT de vérifier la conformité de l'accord à la Loi est un juge administratif³⁰, qui doit être membre du Barreau ou de la Chambre des notaires et posséder dix années d'expérience pertinente, en plus d'être régi par un *Code de déontologie* réglementaire visant à promouvoir la confiance du public. Par opposition, le PL101 ne prévoit aucune exigence de qualification ni aucun encadrement déontologique du négociateur.
- Une fois entériné, l'accord constitue la décision du Tribunal, bénéficiant ainsi d'une pleine reconnaissance légale. Par opposition, le PL101 ne confère pas à l'entente négociée le statut de décision de la CNESST, ce qui soulève une série de problèmes d'application de la Loi, sur lesquels nous reviendrons.

²⁶ QUÉBEC, *Code de déontologie des assessseurs, des conciliateurs, des agents de relations du travail et des enquêteurs du Tribunal administratif du travail*, T-15.1, r. 0.01, art. 1, Éditeur officiel du Québec, [En ligne] [\[www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/T-15.1,%20r.%200.01%20/\]](http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/T-15.1,%20r.%200.01%20/).

²⁷ Québec, *Loi instituant le tribunal administratif du travail*, chapitre T-15.1, art. 23(1), Éditeur officiel du Québec, [En ligne] [\[www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/T-15.1?&digest\]](http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/T-15.1?&digest).

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*, art. 23(3).

³⁰ *Ibid.*

- Étant une décision du Tribunal, l'accord entériné peut faire l'objet d'une demande de révision ou de révocation interne au Tribunal³¹. Par opposition, l'entente négociée issue du processus prévu par le PL101 est entièrement soustraite à tout mécanisme de révision, ce qui prive les travailleuses et travailleurs de toute voie de recours en cas d'erreur ou d'abus. Cette omission enfreint d'ailleurs la *Loi sur la justice administrative*³².

Il ressort de cette comparaison que le PL101 instaure un processus de négociation qui se superpose inutilement à une structure éprouvée et encadrée de façon adéquate par la législation. Pire, en cas d'échec du processus de négociation, les parties pourront quand même recourir à la conciliation une fois le litige rendu devant le TAT, ce qui ne fait qu'alourdir inutilement le processus de contestation, en y ajoutant une étape superflue.

Posée simplement, la question de la pertinence du processus introduit par le PL101 est la suivante: quelle est la valeur ajoutée de ce processus par rapport à ce qui est déjà prévu par la LITAT?

La réponse est claire : aucune. Plutôt que d'œuvrer à réduire les délais, la CAQ crée une nouvelle structure parallèle inutile et potentiellement dommageable.

L'absence d'encadrement du contenu de l'entente est particulièrement inquiétante, surtout au regard de l'ampleur des sujets sur lesquels peut porter la négociation.

2.1.3 De multiples enjeux d'application de la LATMP

Dans plusieurs cas, le type de litige concerné par le processus de négociation introduit par le PL101 est susceptible d'impacter certains droits de la travailleuse ou du travailleur qui dépassent le cadre de la LATMP. Ce sera inmanquablement le cas dans les litiges portant sur la capacité et la détermination d'un emploi convenable, deux sujets identifiés par le projet de loi comme des cibles du processus de négociation. Depuis l'arrêt Caron³³ et les nouveaux articles de la LATMP y ayant donné suite, ces litiges impliquent de plus une interaction avec des droits fondamentaux de la personne salariée, tel que le processus d'accommodement raisonnable fondé sur la situation de handicap. Il ne s'agit donc plus seulement d'un litige administratif, mais d'un enjeu juridique complexe engageant des droits constitutionnels. Par ailleurs, des discussions entourant la capacité de travail et l'emploi convenable impliqueront fréquemment la question de la fin du lien d'emploi du

³¹ *Ibid.*, art. 48 et suivants.

³² QUÉBEC, *Loi sur la justice administrative*, chapitre J-3, art. 6, Éditeur officiel du Québec, [En ligne] www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/j-3].

³³ Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron [2018] 1 RCS 35, [En ligne] <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/fr/item/16959/index.do>].

travailleur ou de la travailleuse. Le lien d'emploi implique une multitude de normes et des questions juridiques complexes, régies notamment par le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes du travail*, ainsi que le contrat de travail ou la convention collective. Ces questions dépassent largement le cadre de la LATMP.

Or, le mécanisme de négociation prévu par le PL101 permettrait à la CNESST de conclure des ententes sur ces enjeux, alors même que l'entente négociée se ferait sans représentation pour les victimes de lésions professionnelles, avec tous les attributs d'une décision déguisée, et ce sans possibilité de contestation.

Surtout, le PL101 propose que l'évaluation de ces questions se fasse entièrement dans le cadre du processus de négociation, puisque dans certains cas, les discussions pourront intervenir avant que la CNESST ait rendu une décision. Dans le cas d'un règlement visant un accommodement raisonnable chez l'employeur, l'entente négociée interviendrait donc sur la seule base du consentement des parties, sans que la CNESST ait joué le rôle d'évaluation des tâches qui lui est conféré par la LATMP.

Un principe cardinal de la LATMP est la prépondérance de l'opinion du professionnel de la santé qui a charge du travailleur, ou par l'avis du Bureau d'évaluation médicale, le cas échéant. Ce principe, consacré aux articles 224 et 224.1 de la LATMP, implique que la CNESST est liée, aux fins de rendre une décision, par l'opinion du professionnel de la santé du travailleur ou par l'avis du BEM. Est-ce à dire que dans le cadre du processus de négociation, la CNESST aura le loisir d'écarter l'opinion du professionnel?

En somme, le processus de négociation mis de l'avant par le PL101 permettrait le résultat absurde suivant. Un travailleur accidenté non représenté, dans le cadre d'une séance de négociation présidée par la CNESST, une partie au litige, pourrait consentir à exercer un nouvel emploi chez son employeur, ou à renoncer à son lien d'emploi et à exercer un nouvel emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. Dans la détermination de ce nouvel emploi, la CNESST ne serait pas liée par l'avis du médecin du travailleur. De plus, la détermination du nouvel emploi pourrait se faire en l'absence de toute décision de la CNESST sur cette question, ce qui implique que la CNESST n'aura pas rempli son obligation législative d'accompagner le travailleur incapable de reprendre son emploi dans un processus de réadaptation. Le processus de négociation vient ainsi court-circuiter l'ensemble des processus prévus à la LATMP qui visent à la réalisation de son objet, la réparation des conséquences d'une lésion professionnelle.

La possibilité même qu'une entente issue du processus de négociation aboutisse à un résultat aussi absurde, obtenu dans le mépris des droits des travailleurs et sans égard au respect des principes de l'équité procédurale, devrait suffire à démontrer que le processus est vicié dans sa conception. Elle justifie pleinement que cette mesure soit retirée du projet de loi. La LATMP, loi d'ordre public, prévoit expressément qu'aucune entente ne peut prévoir, pour le travailleur, des dispositions moins avantageuses que celles qui sont prévues à la LATMP. L'idée que le travailleur puisse renoncer à ses droits dans le cadre

d'une entente, sans même que ceux-ci n'aient fait l'objet d'une décision de la CNESST, est en totale contradiction avec l'esprit de la Loi. En d'autres termes, la renonciation à un droit non encore reconnu n'est pas une négociation, c'est une abdication, rendue possible uniquement par l'absence de cadre protecteur et par le déséquilibre structurel entre les parties.

Certaines situations soulèvent également des enjeux de conflits d'intérêts internes à la CNESST. Par exemple, dans un dossier où la travailleuse ou le travailleur conteste le refus d'admissibilité à une lésion psychologique faisant suite à du harcèlement, il est fréquent que la personne ait également porté plainte contre son employeur en vertu de la LNT pour le même motif. Il est logique que les parties veuillent régler l'ensemble de leurs plaintes. Dans ce cas, la section norme du travail de la CNESST pourrait représenter le travailleur, alors que la section Santé et sécurité serait l'autre partie au litige dans le cadre du processus de négociation. Ces deux représentants seraient alors issus du même organisme, mais porteurs d'intérêts institutionnels divergents. Cette situation crée une confusion pour le travailleur, en plus de soulever minimalement une apparence de conflit d'intérêts. La même situation est susceptible de survenir dans des cas où le travailleur conteste un congédiement et où il peut être représenté par la CNESST.

L'entente négociée introduite par le PL101, dont la conclusion lie la CNESST, a dans les faits tous les attributs d'une décision rendue par la CNESST. Pourtant, le PL101 ne précise pas comment cette entente s'intègre formellement dans le régime juridique de la LATMP, ce qui soulève une série d'enjeux d'interprétation et d'application. Par exemple, l'article 170.4 prévoit la possibilité de sanctions administratives pécuniaires à l'encontre de l'employeur qui refuse de réintégrer un travailleur malgré une décision. Si la réintégration est convenue dans une entente, de telles sanctions seraient-elles applicables? Afin d'assurer la cohérence et de favoriser l'application fluide de la LATMP, l'entente doit être qualifiée par la Loi de ce qu'elle est en réalité: une décision de la CNESST.

Au vu de l'ensemble des arguments mentionnés ci-dessus, il est clair que le processus de négociation mis de l'avant par le PL101 ne doit pas être mis en place par le législateur. Il dédouble une structure déjà existante, la déforme pour retirer certaines garanties essentielles d'équité procédurale au détriment des droits des travailleuses et travailleurs et aura pour effet de miner la confiance du public dans la justice administrative, principalement en raison de la partialité inhérente à la proposition du projet de Loi. La FTQ demeure convaincue que le processus de négociation mis de l'avant par le PL101 entraînera, sous sa forme actuelle, des conséquences négatives très importantes sur les droits des travailleuses et travailleurs non représentés.

Recommandation n° 5: La FTQ demande le retrait des articles 5 à 12 du PL101.

2.1.4 Pour un processus juridiquement viable et pertinent

Comme mentionné ci-haut, la FTQ est en accord avec l'objectif du législateur visant à réduire les délais de contestation, et à favoriser une approche alternative afin de régler les dossiers plus rapidement.

Dans le but de réduire les délais, objectif auquel elle adhère, la FTQ propose plutôt d'abolir la direction de la révision administrative de la CNESST et de financer adéquatement le service de conciliation du Tribunal administratif du travail afin d'augmenter sa capacité et répondre à une hausse des demandes. Le service de conciliation du TAT répond déjà aux principes juridiques essentiels énoncés ci-haut et pourrait facilement prendre le relais d'un processus de conciliation élargi.

De plus, un organisme de représentation des travailleuses et travailleurs accidentés doit être créé afin d'assurer un accès des travailleurs à des conseils de qualité. L'accès à un représentant pour les travailleurs et la meilleure compréhension de leurs droits et obligations en vertu de la LATMP aurait pour effet la déjudiciarisation des dossiers et une réduction des délais de révision, les justiciables se représentant seuls créant un fardeau administratif additionnel pour le Tribunal. Le Québec est la seule province canadienne à ne pas offrir aux travailleuses et travailleurs accidentés une représentation, sous une forme ou sous une autre.

Enfin, dans le but de réduire la judiciarisation des dossiers de lésion professionnelle, le gouvernement devrait se pencher de façon sérieuse sur la source réelle de cette judiciarisation accrue, à savoir le modèle de financement de la CNESST. Celui-ci crée des incitatifs, pour les employeurs, à contester les décisions rendues pour des motifs financiers. C'est particulièrement le cas des mutuelles de prévention, dont le taux de contestation chez les employeurs mutualisés est disproportionné en regard du nombre d'employeurs regroupés dans des mutuelles.

Il est révoltant de constater que l'allongement des délais de révision, provoqué en grande partie par les contestations des employeurs dont les contestations au TAT représentent encore la part du lion des dossiers entendus, ait pour effet la création d'un processus de négociation dont les travailleurs non représentés feront les frais. Faut-il rappeler qu'au moment de cette négociation, les employeurs pourront quant à eux se prévaloir d'un représentant, accentuant le déséquilibre de pouvoir entre les parties?

Si le gouvernement choisissait d'aller de l'avant avec un processus alternatif pour déjudiciariser le processus décisionnel de la CNESST pour les victimes de lésion professionnelle, nous colligeons ici les recommandations qui devraient minimalement être mises en œuvre pour s'assurer que ce processus soit conforme aux principes d'équité, de transparence et de respect des droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs.

Recommandation n° 6 : Créer un bureau de représentation des travailleuses et travailleurs non syndiqués afin de permettre un accompagnement des travailleurs dans le processus de négociation.

Recommandation n° 7 : Le processus de négociation doit être présidé par un tiers neutre et impartial, qui ne peut être un employé de la CNESST.

Recommandation n° 8 : Avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le gouvernement doit adopter un *Code de déontologie* réglementaire applicable aux tiers neutres et impartiaux qui seront responsables de présider les séances de négociation.

Recommandation n° 9 : La nature des décisions sur lesquelles la négociation peut porter doit être circonscrite. La négociation devrait seulement porter sur des droits nés et actuels, c'est-à-dire sur des décisions rendues par la CNESST, et non sur des décisions à venir. De plus, la négociation ne devrait pas porter sur la capacité ou la détermination d'un emploi convenable compte tenu du caractère fondamental des droits impliqués et de l'impact sur le lien d'emploi du travailleur.

Recommandation n° 10 : L'offre d'entamer un processus de négociation ne doit pas être systématique. Avant d'offrir aux parties d'entamer un processus de négociation, la Commission doit déterminer si elle-même entrevoit une entente possible, autre que le désistement de la demande de révision, afin d'éviter de provoquer des délais inutiles.

Recommandation n° 11 : La Loi doit prévoir comme exigence de forme la signature de l'entente par les parties, y compris la CNESST.

Recommandation n° 12 : Afin d'assurer l'application cohérente de la LATMP, l'entente doit constituer la décision de la CNESST, au même titre que l'accord constitue la décision du TAT, et la Loi doit l'identifier ainsi.

Recommandation n° 13 : La LATMP doit prévoir que l'entente est conforme à la Loi et doit confier à un tiers neutre, impartial et qualifié la responsabilité de s'assurer de la conformité de l'entente à la Loi. Tel qu'exprimé, le statut de partie de la CNESST la rend inapte à remplir le rôle de vérifier la conformité de l'entente à la Loi.

Recommandation n° 14: Le processus de négociation doit être assorti d'un délai maximum, à l'échéance duquel, la partie doit pouvoir porter sa contestation directement devant le TAT. Autrement, le processus aura pour effet de prolonger indûment les délais.

Recommandation n° 15 : La confidentialité du processus doit être garantie: la personne désignée doit se voir interdire la divulgation d'information recueillie pendant le processus à quiconque, incluant le personnel de la Commission.

Recommandation n° 16: L'entente doit pouvoir faire l'objet d'une demande de révision pour permettre au travailleur, entre autres cas de figure, de se plaindre d'irrégularités, d'erreurs d'écriture, de vice de fond ou d'absence de consentement libre et éclairé.

2.2 Incorporation de travailleuses et travailleurs

La modification apportée par l'article 1 du PL101, à la définition de travailleur dans la LATMP, a pour objet de prévenir l'exclusion de certains travailleurs en raison de leur incorporation. À la demande de leur employeur, certains travailleurs s'incorporent dans l'objectif de contourner l'application des lois du travail et au mépris du caractère d'ordre public de ces dernières. C'est un stratagème qui mérite une attention particulière de la part du législateur.

Dans cette optique, la FTQ soutient la volonté mise de l'avant par le ministre du Travail de permettre à ces travailleuses et travailleurs de recevoir la couverture de la LATMP en cas de lésion professionnelle.

Cependant, la FTQ s'interroge sur la raison pour laquelle cette intervention se limite à la LATMP. La législation du travail devrait viser, dans la mesure du possible et en accord avec l'objet de chaque loi qui la constitue, à ce que les travailleuses et travailleurs puissent être couverts par les protections offertes par l'ensemble du corpus législatif.

Or, le stratagème de l'incorporation des travailleuses et travailleurs a pour effet potentiel d'exclure ces derniers du champ d'application de plusieurs lois. La LATMP n'est pas la seule loi qui exclut de la définition de travailleur (ou de personne salariée) les dirigeants et les administrateurs. En intervenant uniquement à l'égard de la définition prévue par la LATMP, le PL101 risque d'envoyer le message que le stratagème de l'incorporation peut continuer à porter des fruits à l'égard des protections offertes par les autres lois du travail.

Pourtant, le Mémoire au conseil des ministres³⁴, en mentionnant que les travailleurs « ignorent souvent les conséquences de l’incorporation, notamment en ce qui a trait aux protections sociales et aux conditions de travail », reconnaît que la problématique décrite touche à une réalité plus large que l’indemnisation des lésions professionnelles.

Il en découle que l’intervention prévue par l’article 1 du PL101, bien que souhaitable, est incomplète. Nous recommandons que le projet de loi intègre des modifications similaires dans toutes les lois du travail, dans la mesure où une telle modification est conforme à leur objet.

Sans s’y limiter, cet exercice devrait être effectué en ce qui concerne la *LSST* et le *Code du travail*, ces deux lois prévoyant à leur définition de travailleur ou de salarié une exception similaire à celle qui est prévue par la LATMP.

Recommandation n° 17 : La FTQ demande d’intégrer des dispositions similaires, à celle introduite par l’article premier du PL101, avec les adaptations nécessaires, dans les autres lois du travail.

2.3 Révision des indemnités de remplacement de revenu

La FTQ accueille favorablement les modifications apportées à la LATMP par les articles 2 à 4 du PL101. Ces modifications, qui donnent suite à une interpellation du Protecteur du citoyen, visent à assurer que la travailleuse ou le travailleur gagnant le salaire minimum au moment de sa lésion professionnelle ne soit pas défavorisé lorsque le salaire minimum augmente à un taux supérieur à celui de l’indice des prix à la consommation.

PARTIE 3 : CODE DU TRAVAIL

3.1 Procédure d’arbitrage

Les modifications apportées par le PL101 aux règles de procédure d’arbitrage de grief sont un exemple des résultats qui peuvent être obtenus lorsque le gouvernement choisit de donner suite aux recommandations paritaires des instances de dialogue social pour débiter la réflexion quant aux modifications législatives nécessaires pour répondre à la judiciarisation des relations de travail. La FTQ réitère que le respect du dialogue social est primordial dans tous les aspects touchant la législation du travail. Toutefois, les modifications en profondeur des procédures d’arbitrage demandent une certaine

³⁴ QUÉBEC, *Mémoire au conseil des ministres*, 10 avril 2025

souplesse pour assurer une transition et répondre aux défis posés par de tels changements. Ainsi, le législateur doit envisager la bonification des ententes intervenues dans le cadre du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) pour assurer une réforme adéquate des procédures d'arbitrage. Au bénéfice des parlementaires qui se pencheront sur le PL101, la FTQ demande au ministre de rendre public l'avis rendu par le CCTM relativement à l'arbitrage de grief.

Les modifications apportées par les articles 15 à 20 du PL101 visent la déjudiciarisation et devront amener à terme un changement de culture dans le domaine de l'arbitrage de grief. Cependant, la FTQ juge que les changements apportés demandent une période d'adaptation plus longue que ce qui est proposé par le PL101, qui fait entrer ces dispositions en vigueur à la date de son adoption. Le milieu de l'arbitrage doit pouvoir s'adapter aux modifications proposées; les agendas des parties et des arbitres sont déjà surchargés. De plus, certaines clauses de conventions collectives encadrant la procédure d'arbitrage pourraient devoir faire l'objet de renégociation et de lettres d'entente entre les parties. Les milieux de travail devront également s'adapter à la nouvelle réalité. Un délai d'un an pour l'entrée en vigueur des articles 15 à 20 semble approprié et est conforme au consensus entre les parties obtenues dans le cadre des discussions au CCTM.

Recommandation n° 18 : Modifier l'article 75 du PL101 afin de reporter d'un an l'entrée en vigueur des articles 15 à 20.

De plus, la FTQ recommande, afin de donner pleinement suite au consensus syndical et patronal, de modifier l'article 16 afin que le délai de désignation d'un arbitre de grief puisse être prolongé, sur le consentement des parties, d'un délai additionnel de 185 jours afin de porter le délai maximum de désignation à 365 jours.

Recommandation n° 19 : Modifier l'article 16 du PL101 afin que le délai de désignation d'un arbitre puisse être prolongé, sur consentement des parties, d'un délai additionnel de 185 jours.

La FTQ salue l'ajout de l'article 100.0.1.1 au *Code du travail* qui encourage les parties à considérer le recours à la médiation avant de recourir à l'arbitrage de griefs. Cette mesure favorise un règlement plus souple des litiges, tout en réduisant la judiciarisation.

Afin de s'assurer de la disponibilité de médiation préarbitrale de griefs pour toutes les parties qui voudront se prévaloir des services offerts par le ministère du Travail, la FTQ recommande que lors de la nomination d'un arbitre de grief, le ministère du Travail offre systématiquement la médiation préarbitrale aux parties.

Finalement, la FTQ préconise que le délai de communication de la preuve soit de 45 jours avant la date de l'audition, plutôt que 30 jours. Rappelons que l'imposition d'une obligation de divulgation préalable de la preuve vise la déjudiciarisation, en favorisant les échanges entre les parties au litige dans un délai suffisamment long avant l'audience afin de permettre que des pourparlers soient engagés avant que les parties n'aient engagé de frais substantiels. Or, un délai de 30 jours ne semble pas atteindre cet objectif, les frais relatifs aux journées d'audience devant généralement être payés si l'audience est annulée à moins de 30 jours d'avis.

Recommandation n° 20 : Modifier l'article 20 afin que le délai de communication de la preuve soit de 45 jours avant le début de l'audition.

3.2 Pour une transparence financière équitable et réaliste pour l'ensemble des acteurs

3.2.1 Adapter les exigences de vérification selon les revenus des associations accréditées

Le projet de loi 101 prévoit de renforcer les exigences de transparence financière applicables aux associations syndicales accréditées, notamment en rendant obligatoire la présentation annuelle de leurs états financiers vérifiés lors de l'assemblée générale et leur remise gratuite à tout membre qui en fait la demande. L'expression « états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus » laisse entendre que le projet de loi vise à imposer la production d'audits externes complets.

Sur le fond, la FTQ adhère pleinement au principe de transparence, qui guide les pratiques syndicales déjà en vigueur et constitue un pilier de la relation de confiance avec les membres. Rappelons que toutes les sections locales produisent déjà, chaque année, des états financiers qui sont présentés en assemblée générale et révisés par des membres désignés à cette fin.

Toutefois, dans sa version actuelle, le projet de loi 101 impose indistinctement, à toutes les associations accréditées, quels que soient leur taille ou leurs moyens, la production d'états financiers audités. Le paysage syndical québécois est composé d'une grande variété d'unités d'accréditation, dont plusieurs de très petite taille. Certaines sections locales comptent moins de dix membres et perçoivent annuellement moins de 5 000 \$ en cotisations. Or, le coût d'un audit externe professionnel avoisine 10 000 \$³⁵. Autrement dit,

³⁵ Selon les travaux effectués dans le cadre de l'examen statutaire de la Loi sur les organisations à but non lucratif en 2021, l'organisme Comptables professionnels agréés établit qu'une vérification des états financiers typiques coûte environ 10 000\$, et qu'une mission d'examen typique coûte entre 5000 \$ et 8 000 \$.

cela revient à demander à ces petites sections locales de consacrer plus que l'ensemble de leurs revenus à des frais comptables. Il s'agit d'un fardeau administratif et financier totalement irréaliste pour de nombreuses sections locales, et disproportionné pour une bonne partie d'entre elles, risquant de détourner des ressources importantes de leur mission première : défendre les droits et les conditions de travail de leurs membres.

Des approches différenciées sont pourtant reconnues dans d'autres cadres législatifs, comme la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* (LCOBNL)³⁶, selon lesquelles les obligations en matière de reddition de compte sont modulées selon le niveau de revenus annuels et le statut de l'organisation. Le Règlement DORS/2011-223³⁷ précise ainsi que seules les organisations ayant fait appel à du financement public et dont les revenus annuels excèdent 250 000 \$ doivent produire des états financiers vérifiés par un auditeur externe. Pour les organisations n'ayant pas fait appel à du financement public, ce seuil est porté à 1 000 000 \$. En deçà de ces montants, une mission d'examen ou une déclaration financière préparée par l'organisation suffit. Dans son rapport d'examen statutaire de 2021, le ministère fédéral de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique souligne d'ailleurs l'importance d'adapter les exigences de reddition de compte à la taille, à la complexité et aux ressources disponibles des organismes, de façon à éviter qu'un cadre réglementaire trop lourd ne vienne nuire à leur mission³⁸.

Mais surtout, le gouvernement du Québec a lui-même procédé en 2024 à un ajustement des exigences de reddition de compte applicables aux organismes communautaires³⁹. À la suite de consultations avec les acteurs communautaires, le Conseil du trésor et les ministères responsables ont relevé à 500 000 \$ le seuil à partir duquel un audit externe est exigé des organismes recevant du financement public. Pour ceux dont le financement annuel se situe entre 50 000 \$ et 499 999 \$, seule une mission d'examen est désormais requise, tandis que les organismes recevant moins de 50 000 \$ peuvent se limiter à une mission de compilation.

Cette réforme visait précisément à alléger la charge administrative des plus petits organismes, en tenant compte de leurs capacités financières et humaines. Elle s'applique aujourd'hui à près de 2 000 organismes communautaires au Québec, démontrant qu'il est

³⁶ CANADA, *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*, L.C. 2009, ch. 23, [En ligne] [<https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/c-7.75/page-1.html>].

³⁷ CANADA, *Règlement sur les organisations à but non lucratif de régime fédéral* (DORS/2011-223), [En ligne] [<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2011-223/page-4.html#h-763067>].

³⁸ CANADA, *Examen statutaire de la Loi sur les organisations à but non lucratif, Rapport du ministre, Octobre 2021*, art. 4.2.1, [En ligne] [<https://ised-isde.canada.ca/site/direction-entreprise-concurrence-insolvabilite/fr/societes-but-non-lucratif/examen-statutaire-loi-organisations-but-non-lucratif-rapport-ministre-octobre-2021#s421>].

³⁹ QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2022-2027 – Québec simplifie la reddition de comptes de près de 2 000 organismes communautaires*, 3 avril 2024, [En ligne] [www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/plan-daction-gouvernemental-en-matiere-daction-communautaire-2022-2027-quebec-simplifie-la-reddition-de-comptes-de-pres-de-2-000-organismes-communautaires-54801].

possible de concilier une exigence de rigueur et une souplesse administrative, et qu'un modèle différencié peut assurer à la fois la transparence et la viabilité des organisations concernées. Ce principe de proportionnalité est central à toute réforme crédible en matière de gouvernance associative, et devrait inspirer les ajustements proposés au *Code du travail* dans le cadre du projet de loi 101.

Dans un souci de proportionnalité et d'équité, la FTQ demande d'introduire à l'article 47.1 du *Code du travail*, des seuils de revenus annuels modulant l'obligation de vérification des états financiers. En se basant sur le barème retenu pour les OBNL, voici les seuils proposés :

Revenus annuels de l'association accréditée	Obligation de vérification proposée
Moins de 250 000 \$	Rapport financier approuvé par un comité de vérification interne
250 000 à 500 000 \$	Mission d'examen ⁴⁰ réalisée selon les normes professionnelles reconnues
Plus de 500 000 \$	Audit externe ⁴¹ réalisé selon les normes professionnelles reconnues

Pour la FTQ, il ne saurait y avoir de transparence efficace sans prise en compte des réalités concrètes du terrain. L'imposition uniforme d'une obligation d'audit externe à l'ensemble du mouvement syndical, sans égard à la taille ou aux capacités administratives, serait non seulement injustifiée, mais apparaît tout simplement impossible pour de nombreuses sections locales, et risquerait d'affaiblir la capacité d'action d'un grand nombre d'entre elles. Une approche modulée sur des seuils de revenus raisonnables s'inscrit dans les principes de gouvernance modulée que le gouvernement du Québec lui-même a récemment adoptés pour le secteur communautaire et parapublic, et constitue un compromis responsable, rigoureux et soutenable.

⁴⁰ Selon l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, dans une mission d'examen, le comptable professionnel agréé (CPA) produit un rapport à partir des demandes d'informations, des procédures analytiques et des entretiens. Le CPA émet une opinion de forme négative dans laquelle il affirme que rien ne porte à croire que les états financiers ne sont pas conformes au référentiel comptable. [En ligne] [<https://cpaquebec.ca/fr/grand-public/coup-doeil-sur-la-profession/les-cpa-et-les-etats-financiers/>].

⁴¹ L'audit est basé sur des procédures de corroboration établies selon les risques d'audit déterminés par l'auditeur et ce dernier fournit une assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalie significative. [En ligne] [<https://cpaquebec.ca/fr/grand-public/coup-doeil-sur-la-profession/les-cpa-et-les-etats-financiers/>].

Recommandation n° 21 : La FTQ demande une modification de l'article 47.1 du *Code du travail*, tel que proposé par le projet de loi, afin d'y introduire une modulation des obligations de vérification comptable fondée sur les revenus annuels des associations accréditées.

Par ailleurs, un délai d'un an pour l'entrée en vigueur de l'article 47.1 apparaît essentiel afin de permettre aux associations accréditées de s'adapter aux nouvelles exigences. Cette période de transition offrirait le temps nécessaire pour informer adéquatement les sections locales des nouvelles obligations à venir, mettre en place les ajustements administratifs requis, et établir des liens avec des professionnels comptables agréés. En effet, ce dernier aspect peut représenter un défi logistique pour plusieurs petites unités syndicales situées en région, où l'accès à ces ressources spécialisées peut être limité.

Recommandation n° 22 : La FTQ demande de reporter d'un an l'entrée en vigueur de l'article 47.1 du *Code du travail*.

3.2.2 Une exigence de transparence qui doit s'appliquer à tous les partenaires sociaux

La FTQ souscrit pleinement au principe d'une transparence financière des organisations syndicales. Toutefois, par souci de cohérence, cette exigence devrait s'appliquer de manière équitable à l'ensemble des parties prenantes des relations de travail.

Or, le projet de loi 101 impose des obligations supplémentaires aux organisations syndicales sans prévoir d'exigences équivalentes pour les associations patronales, à l'exception du secteur de la construction déjà couvert par l'article 93.1 de la Loi R-20.

Ce déséquilibre est problématique, surtout lorsque ces associations bénéficient de fonds publics. En 2025, par exemple, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) ont reçu respectivement 151 471 \$ et 139 456 \$ dans le cadre du Programme d'aide financière pour la formation en SST (PAFISST).

Dans un esprit de dialogue social équilibré et de reddition de comptes transparente, il apparaît ainsi légitime que ces organisations soient assujetties aux mêmes obligations minimales que leurs homologues syndicaux.

Recommandation n° 23 : La FTQ demande de modifier l'article 14 du projet de loi par l'insertion, après le deuxième alinéa de l'article 47.1 du *Code du travail*, d'un troisième alinéa :

« De même, une association d'employeurs doit remettre gratuitement, à tout membre qui y adhère, y appartient ou y est affilié et qui en fait la demande, une copie de ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus ».

3.2.3 Pour la nomination explicite des associations patronales dans l'article 93.1 de la Loi R-20 (titre à améliorer)

Le projet de loi 101 propose également de modifier l'article 93.1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) en y nommant expressément trois centrales syndicales, dont la FTQ. Si cette mesure peut viser à renforcer la transparence, elle introduit en contrepartie un déséquilibre de traitement.

Cet article s'applique pourtant à toutes les associations représentatives - syndicales et patronales – dans le secteur de la construction. En nommant uniquement les centrales syndicales, la loi pourrait laisser entendre que seules ces dernières sont visées par des exigences accrues, ce qui nuit à l'équilibre paritaire qui fonde la gouvernance du secteur.

Pourtant, les associations d'employeurs reconnues en vertu de la Loi R-20 – notamment l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) ou l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (APECQ) - assument des responsabilités équivalentes à celles des organisations syndicales.

La FTQ soutient le principe fondamental de gouvernance qu'est la transparence financière, mais celui-ci doit s'appliquer équitablement à l'ensemble des parties prenantes des relations de travail. Cet équilibre doit se refléter dans les textes législatifs, miroir du modèle paritaire québécois qui repose sur le dialogue social et l'équilibre entre les parties.

Recommandation no 24 : La FTQ demande que le troisième alinéa proposé à l'article 93.1 de la Loi R-20, tel qu'inséré par le 2^e paragraphe de l'article 45 du projet de loi, soit modifié afin d'y nommer explicitement les associations patronales reconnues comme représentatives, au même titre que les centrales syndicales :

« La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) et l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (APECQ) doivent, sur demande, remettre gratuitement au membre de l'association qui leur est affiliée une copie de leurs états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus ».

PARTIE 4 : RÉVISION DU MONTANT DES PEINES DANS DIVERSES LOIS DU TRAVAIL

4.1 Une augmentation disproportionnée des peines pour les salariés

La FTQ souhaite souligner la revalorisation des montants des peines pour différentes lois du travail. Cependant, la méthode utilisée pour le rehaussement des amendes ne semble pas suivre une logique cohérente. Nous exprimons nos préoccupations face aux modifications proposées à l'article 142 du *Code du travail*, qui prévoit des amendes pour les grèves ou lock-out illégaux. Le projet de loi propose d'augmenter les amendes de façon substantielle : pour les salariés, la fourchette passerait de 25 \$ à 100 \$, à une fourchette de 500 \$ à 2 500 \$. Cette multiplication du montant par 20 à 25 dépasse largement un simple ajustement au coût de la vie. À titre comparatif, une actualisation en dollars constants depuis la dernière révision de l'article en 1982 aurait porté cette fourchette à environ 76 \$ à 305 \$.

En comparaison, les amendes prévues pour les employeurs et les représentants syndicaux font l'objet de hausses beaucoup plus modérées. Celles visant les dirigeants passent d'une fourchette de 1 000 \$ à 10 000 \$, à une fourchette de 5 000 \$ à 50 000 \$ (multiplication par 5), tandis que celles imposées aux employeurs ou aux grandes organisations syndicales doublent simplement, passant d'une fourchette de 5 000 \$ à 50 000 \$ à une autre de 10 000 \$ à 100 000 \$. Ces écarts illustrent un traitement inéquitable selon la position occupée dans la relation d'emploi.

Or, les salariés sont les personnes disposant de la plus faible capacité financière pour assumer une telle sanction. Une amende de 2 500 \$ peut représenter un fardeau lourd pour une personne à faible revenu, bien davantage qu'une amende de 100 000 \$ pour une grande entreprise. Ce déséquilibre crée un effet dissuasif disproportionné à l'égard des personnes salariées.

Les sanctions prévues par la loi doivent respecter des principes de justice et de proportionnalité. L'augmentation proposée des amendes pour les personnes salariées dans ce projet de loi va à l'encontre de ces principes. Il convient donc de rétablir un équilibre entre les différentes catégories de contrevenants afin d'éviter que les personnes salariées ne soient injustement pénalisées par des montants déconnectés de leur réalité économique.

Recommandation n° 25 : La FTQ demande de modifier l'article 24 du projet de loi, en revoyant à la baisse la fourchette des amendes prévues pour les salariés en cas de grève illégale et de respecter la même proportion que celle applicable aux dirigeants.

4.2 Une logique incohérente entre les lois du travail

Au-delà du *Code du travail*, le projet de loi soulève des questions quant à la cohérence globale du régime de sanctions dans les différentes lois du travail.

Alors qu'il propose une hausse marquée des amendes imposées aux personnes salariées dans le *Code du travail*, en cas de grève illégale, le même projet prévoit une diminution des peines applicables aux employeurs dans certaines dispositions de la LATMP, notamment pour des infractions liées à l'accès illégal au dossier médical des travailleuses et travailleurs.

À l'heure actuelle, l'article 458.1 de la LATMP prévoit une amende minimale de 1 000 \$ jusqu'à 5 000 \$ pour une personne physique, et de 2 000 \$ à 10 000 \$ pour les autres situations en cas de contravention à l'article 38 sur l'accès aux dossiers médicaux, ou aux article 38.1 ou 39 concernant l'accès ou la transmission de renseignements médicaux.

Or, le projet de loi propose de réduire considérablement ces amendes, les ramenant à 500 \$ jusqu'à 1 000 \$ pour une personne physique et de 1 000 \$ à 2 000 \$ pour les autres situations. Seule exception : si la lésion professionnelle résulte d'un acte de violence physique, psychologique ou sexuelle, les peines actuellement en vigueur seraient maintenues. Pourtant, le droit à la vie privée et à la confidentialité du dossier médical revêt une grande importance, peu importe la cause de la lésion professionnelle.

Une telle réduction envoie un signal préoccupant. En matière d'accès illégal à des informations médicales sensibles, le gouvernement choisit d'abaisser le niveau des

sanctions, sauf en cas de violence sexuelle. Comment ne pas y voir une contradiction flagrante avec l'objectif déclaré du gouvernement de renforcer la protection des travailleuses et travailleurs, en particulier en contexte de vulnérabilité ?

Cette logique apparaît d'autant plus incohérente que, dans le même projet de loi, le gouvernement multiplie par 20 à 25 les peines infligées aux personnes salariées pour des gestes liés à l'exercice de leur droit de grève, tout en réduisant celles imposées aux employeurs pour des comportements portant atteinte à la vie privée des travailleuses et travailleurs. En durcissant les sanctions à un bout du spectre et en les assouplissant à l'autre, le projet de loi crée un déséquilibre inacceptable dans l'application du droit du travail.

Recommandation n° 26 : La FTQ demande le retrait de l'article 13 du projet de loi afin de maintenir les amendes au même niveau pour les employeurs qui ne respectent pas la confidentialité du dossier médical de la personne victime d'une lésion professionnelle, et ce, peu importe, l'origine de la lésion professionnelle.

4.3 Revalorisation des amendes dans la LNT: la propriété des amendes par la CNESST doit être harmonisée afin d'assurer une meilleure effectivité des dispositions pénales

La revalorisation des amendes prévues par le PL101 en cas d'infraction à la LNT est nécessaire afin de préserver leur effet dissuasif. La dernière revalorisation remontait à 1995. Afin d'assurer pleinement la visée préventive de ces dispositions, le projet de loi devrait cependant intervenir pour corriger une incohérence entre les différentes lois administrées par la CNESST et prévoir que l'ensemble des amendes lui appartiennent.

Lors de la fusion de 2016, la CNESST s'est vu attribuer le statut de poursuivante pour les infractions pénales en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* (LES)⁴² et de la *Loi sur les normes du travail* (LNT)⁴³, ce dont les défunctes *Commission de l'équité salariale* et *Commission des normes du travail* ne disposaient pas.

⁴² LES, art. 118 : Une poursuite pénale pour une infraction à la présente loi peut être intentée par la Commission.

⁴³ LNT, art. 145.1 : Une poursuite pénale pour une infraction à une disposition de la présente loi peut être intentée par la Commission.

La CSST, quant à elle, disposait du statut de poursuivante en vertu de ses lois, soit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)⁴⁴ et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)⁴⁵, depuis 1979 et 1985 respectivement. Elle a évidemment conservé ce statut lors de la création de la CNESST.

Or, malgré l'harmonisation du statut de poursuivante pour l'ensemble de lois administrées par la CNESST, une telle harmonisation n'a pas été effectuée en ce qui concerne la propriété des amendes. En effet, les amendes et les frais récoltés à la suite de l'émission de constats d'infraction appartiennent à la CNESST uniquement lorsqu'il s'agit d'une violation à la LATMP et à la LSST⁴⁶. Les amendes et les frais découlant de violations de la LES et de la LNT quant à eux, n'appartiennent pas à la CNESST. Ils appartiennent au Fonds consolidé⁴⁷, à l'exception des amendes concernant les licenciements collectifs, qui appartiennent au Fonds de développement du marché du travail⁴⁸.

La disparité entre les différentes lois administrées par la CNESST affecte la capacité des secteurs d'équité salariale et normes du travail à mettre en application un des leviers prévus par les lois, l'intervention pénale. La CNESST doit en effet consacrer des ressources à l'administration de ce type d'intervention, mais n'en récolte pas les fruits pour l'ensemble des lois administrées.

Recommandation n° 27 : Modifier la LNT et la LES afin de prévoir que les amendes et frais récoltés en vertu de ces deux lois appartiennent à la CNESST.

⁴⁴ LSST, art. 242 : Une poursuite pénale pour une infraction à une disposition de la présente loi peut être intentée par la Commission.

Une association accréditée peut, conformément à l'article 10 du Code de procédure pénale, intenter une poursuite pénale pour une infraction à une disposition de la présente loi.

⁴⁵ LATMP, art. 473 : Une poursuite pénale pour une infraction prévue au présent chapitre peut être intentée par la Commission.

⁴⁶ LSST, art. 246 : Les amendes appartiennent au Fonds, sauf lorsque le procureur général ou le directeur des poursuites criminelles et pénales a intenté la poursuite pénale.

Il en est de même des frais qui sont transmis à la Commission avec le plaidoyer du défendeur.

LATMP, art. 474 : Les amendes appartiennent au Fonds, sauf lorsque le procureur général ou le directeur des poursuites criminelles et pénales a intenté la poursuite pénale.

Il en est de même des frais qui sont transmis à la Commission avec le plaidoyer du défendeur.

⁴⁷ *Code de procédure pénale*, art. 318 : Sauf disposition contraire, les sommes dues par un défendeur ainsi que les choses confisquées lors du jugement appartiennent à l'État; les sommes dues sont versées au fonds consolidé du revenu et les choses confisquées sont remises au ministre du Revenu.

L'intervention du procureur général ou du directeur des poursuites criminelles et pénales comme partie pour se substituer à la partie qui a intenté une poursuite n'a pas pour effet de modifier les règles particulières prévues par une autre loi précisant à qui appartient le montant des amendes.

⁴⁸ LNT, art. 141.1.

Une autre incohérence entre les différentes lois du travail mérite d'être corrigée. Le *Code du travail* prévoit que l'employeur qui refuse d'exécuter une ordonnance de réintégration rendue par le TAT commet une infraction.

Une telle infraction est absente des autres lois prévoyant la possibilité d'une ordonnance de réintégration. Le TAT peut rendre une telle ordonnance lorsqu'il accueille une plainte en harcèlement psychologique ou une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de la LNT. La CNESST, quant à elle, peut rendre une telle ordonnance lorsqu'elle accueille une plainte en vertu de l'art. 32 LATMP ou de l'article 227 LSST.⁴⁹

Il y a lieu d'harmoniser l'existence de cette infraction dans les différentes lois du travail; en effet, l'ordonnance de réintégration de la travailleuse ou du travailleur n'est pas moins importante lorsqu'elle est émise en vertu de la LNT ou de la LATMP.

Recommandation n° 28 : Introduire dans la LNT et dans la LATMP une infraction similaire à celle prévue par l'article 146.1 du *Code du travail*, avec les adaptations nécessaires.

⁴⁹ LATMP, art. 256 et 257

PARTIE 5: LOI SUR LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

La FTQ accueille favorablement les amendements proposés à la *Loi sur les syndicats professionnels*, qui donnent suite à une décision rendue en 2023 par la Cour supérieure⁵⁰ et qui a déclaré inconstitutionnelles certaines dispositions de la LSP. Le caractère discriminatoire de ces dispositions a été soulevé devant la Cour supérieure par l'Alliance de la fonction publique du Canada, un syndicat affilié à la FTQ.

⁵⁰ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Procureur général du Québec*, 2023 QCCS 4701, [En ligne] [www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2023/2023qccs4701/2023qccs4701.html].

CONCLUSION

Le projet de loi 101 marque un tournant inquiétant sur plusieurs aspects des droits des travailleuses et des travailleurs au Québec. On y observe des reculs substantiels en matière de prévention, d'accès à la justice, de transparence et de respect du dialogue social.

En santé et sécurité du travail, le choix d'imposer un régime particulier aux secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux revient à institutionnaliser une discrimination systémique envers les femmes, majoritairement représentées dans ces secteurs. Ce choix affaiblit les mécanismes de prévention, dilue les responsabilités de l'employeur et continue d'invisibiliser des risques spécifiques aux femmes. Il contrevient à la lettre et à l'esprit de la LSST, tout en compromettant l'application d'engagements internationaux fondamentaux, comme les conventions C155 et C187 de l'OIT.

En matière d'indemnisation, le projet fragilise les garanties procédurales en confiant à la CNESST un rôle de juge et partie dans un nouveau processus de négociation, sans encadrement suffisant. Une telle mesure risque d'avoir des impacts négatifs importants pour les victimes de lésions professionnelles, particulièrement pour les personnes non syndiquées.

Sur le plan du *Code du travail*, des mesures visant la transparence financière sont adoptées sans tenir compte de la diversité des organisations syndicales ni de leur capacité réelle à s'y conformer. Le projet impose une logique uniforme qui menace l'autonomie et la vitalité des plus petites unités syndicales, tout en excluant les associations patronales d'exigences équivalentes, rompant ainsi l'équilibre du modèle paritaire québécois.

Le droit du travail ne peut évoluer de manière cohérente sans dialogue social véritable. Or, à plusieurs égards, le projet de loi 101 rompt avec cet engagement fondamental. Il contourne les consensus établis et néglige les principes de justice et d'équité.

Nous réaffirmons que l'amélioration des lois du travail ne peut se faire au détriment des travailleuses et des travailleurs, mais doit, au contraire, renforcer les protections collectives dans un esprit de justice sociale, de dialogue et de responsabilité partagée.

AL/GL/LE/jt
Sepb-574
28 mai 2025

