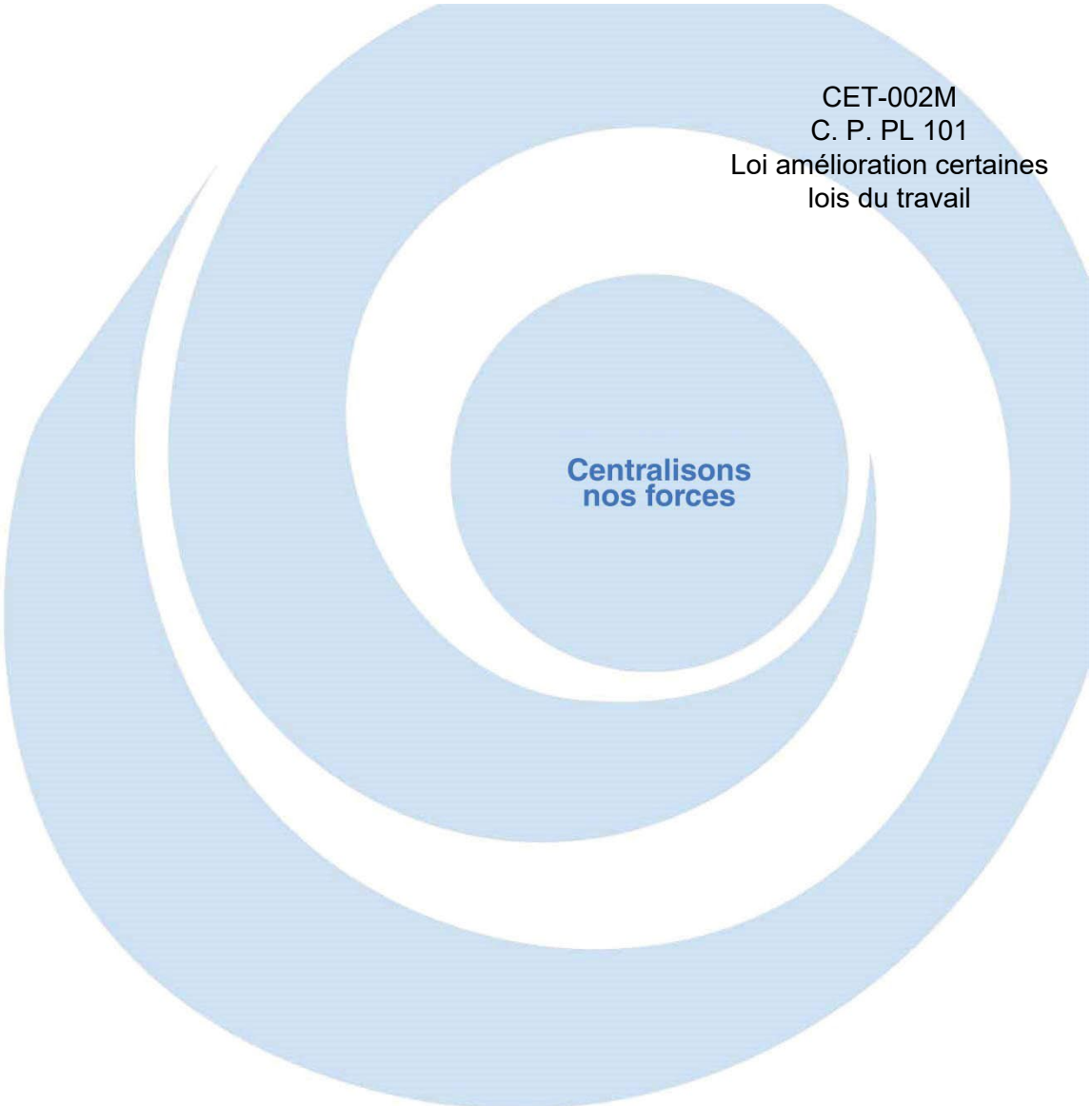




Centralisons
nos forces

Mémoire 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

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Mai 2025

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ, le mouvement des personnes retraitées CSQ.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines des services éducatifs à la petite enfance, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.

De plus, la CSQ compte en ses rangs plus de 80 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de 35 ans et moins.

Introduction

Un régime qui résiste aux modifications

Le présent mémoire s'inscrit dans le cadre du dépôt du projet de loi n° 101 par le ministre du Travail, monsieur Jean Boulet.

D'entrée de jeu, nous reconnaissons que le projet de loi contient des propositions intéressantes auxquelles nous adhérons. Par ailleurs, il comporte des dispositions qui, bien que motivées par des intentions nobles, peuvent se révéler problématiques dans l'application concrète. Enfin, et c'est malheureux, le tout est plombé par l'introduction d'un régime de santé et de sécurité du travail, exclusivement destiné aux secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, avec lequel nous sommes en profond désaccord. Nous avons une fois de plus l'impression que le personnel travaillant dans ces secteurs est laissé pour compte, alors que la prévention en santé et en sécurité est cruciale dans ces milieux. Des études récentes ont fait ressortir des enjeux majeurs liés à la santé mentale et à l'exposition aux risques psychosociaux. Il est d'autant plus regrettable que ce soit du personnel qui offre des services à la population, secteurs qui sont financés par l'État, dont il est question. C'est comme si l'État employeur minimise l'importance de protéger la santé et la sécurité de son propre personnel. Il est légitime de se demander pourquoi.

Mentionnons également que la grande majorité de ces personnels est composée de femmes, ce qui accentue à nouveau les écarts entre les femmes et les hommes quant aux droits et aux protections qui leur sont offerts. Dans une province qui revendique l'équité entre les genres comme valeur fondamentale, cela envoie un message pour le moins paradoxal. Cela étant dit, nous proposerons plusieurs modifications au projet de loi pour nous assurer que la prévention en santé et en sécurité dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation ne demeure pas qu'un vœu pieux. Ces personnes doivent bénéficier de la même reconnaissance que l'ensemble des travailleuses et travailleurs et ne doivent en aucun cas être traitées comme une main-d'œuvre de second ordre.

Pour les autres points, nous formulerons également des recommandations pour éviter que des problèmes surviennent en lien avec l'application concrète sur le terrain des dispositions du projet de loi n° 101.

1. Les modifications à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Le projet de loi n° 101 propose certaines modifications à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Deux éléments retiennent notre attention : l'encadrement de la définition de *travailleur* et la désignation d'une personne nommée afin de régler les différends lors d'une demande de révision.

Nous recevons dubitativement la précision apportée à la définition de *travailleur*, qui assure l'impossibilité de qualifier une ou un gestionnaire utilisé par un autre employeur aux avantages de la LATMP. Bien que cette clarification puisse paraître raisonnable, nous nous interrogeons sur les conséquences possibles lors d'un conflit de travail, principalement lorsqu'un employeur décide d'avoir recours à des briseuses et briseurs de grève. Serait-il possible, dans certaines situations, qu'une entreprise utilise des gestionnaires venant d'une autre entreprise appartenant au même propriétaire pour accomplir les tâches normalement confiées aux travailleuses et travailleurs en grève? Si tel est le cas, la briseuse ou le briseur de grève pourrait bénéficier de droits normalement inaccessibles à une ou un gestionnaire.

Par ailleurs, la nomination d'une personne pour aider à rechercher une entente lors d'une demande de révision administrative semble une bonne idée. Cependant, considérant l'énorme différence de moyens entre l'employeur et les travailleuses et les travailleurs, il est à craindre que ces derniers soient moins bien conseillés dans ces circonstances et soient éventuellement désavantagés par une telle entente. De plus, contrairement aux employeurs, les travailleuses et travailleurs n'ont souvent personne pour les représenter à l'étape de la demande en révision administrative. Lorsque la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a tenté d'implanter ce service à l'automne 2023, il est apparu que le risque d'en arriver à des ententes désavantageuses pour les travailleuses et les travailleurs serait ainsi grandement amplifié.

Devant cet état de fait, il serait beaucoup plus judicieux de nommer une personne pour accompagner la travailleuse ou le travailleur dans l'ensemble de ses démarches auprès de la CNESST. Celle-ci remplirait alors mieux son rôle de protection des droits des travailleuses et des travailleurs, et les employeurs pourraient être incités à réfléchir davantage avant d'entreprendre une démarche de contestation, sachant que le processus leur serait moins largement favorable.

La mesure proposée ouvre également la porte à une discussion sur la pertinence de la révision administrative. Cette étape obligatoire du processus de contestation se conclut, dans la grande majorité des cas, par une confirmation de la décision initiale rendue par la CNESST et, ainsi, avec peu d'effet sur le traitement du dossier, si ce n'est que d'en prolonger inutilement les délais. Depuis longtemps, nous considérons que la révision administrative est une perte de temps et une utilisation inefficace des ressources humaines de la CNESST. En effet, son abolition permettrait une

réorientation du personnel concerné et possiblement une augmentation des effectifs d'inspection, de réclamation ou de prévention afin de favoriser une accélération des délais de service.

Recommandation 1

La CSQ recommande de modifier le rôle de la personne nommée par l'article 358.6 de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail afin que cette personne, tout en demeurant autonome par rapport à la CNESST, soit principalement chargée de soutenir la travailleuse ou le travailleur ayant fait une réclamation à la CNESST dans l'ensemble du processus, y compris lors de possibles contestations.

Recommandation 2

La CSQ recommande d'abolir l'étape de la révision administrative dans le processus de contestation des décisions de la CNESST et de réaffecter à d'autres fonctions les ressources qui y sont actuellement affectées.

Nous accueillons favorablement, mais avec une certaine réserve, les mesures permettant de bonifier les indemnités accordées aux victimes de lésions professionnelles afin de prévenir l'appauvrissement, car il nous est difficile d'évaluer leurs effets dans le temps imparti à la préparation de ce mémoire.

En ce qui concerne les autres modifications proposées à la LATMP, nous estimons qu'elles auront une incidence minimale sur les travailleuses et les travailleurs.

2. Les modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*

L'ajout du chapitre XVI.1, « Dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux », constitue un recul important. Il vient annuler la principale avancée introduite par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), soit l'abolition du régime à deux vitesses en vigueur depuis l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) en 1979.

Avant toute chose, il est nécessaire pour nous de mentionner que ces dispositions seront évidemment sources d'iniquités pour la majorité des travailleuses et des travailleurs de l'État québécois. Elles risquent fortement d'être une autre source de désengagement dans les milieux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, des milieux déjà fragilisés par des conditions de travail difficiles démontrées par les statistiques suivantes.

L'étude de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) sur la santé psychologique en milieu scolaire¹, mentionnée précédemment, en dit long sur l'état de santé mentale dans ce secteur. En effet, 65 % des personnes répondantes déclarent éprouver un sentiment faible ou modéré de sens au travail. Autrement dit, près du deux tiers des personnels de l'éducation remettent en question la valeur et l'importance de leur rôle dans le système actuel. Sans surprise, 1 personne sur 6 prévoit quitter son emploi au cours des 12 prochains mois pour occuper un autre poste ailleurs.

L'Enquête québécoise sur la santé des populations (EQSP) 2020-2021² en dit long elle aussi sur l'ensemble des milieux de travail, mais elle est assez claire concernant la situation des femmes travaillant dans les secteurs visés par le projet de loi n° 101. En effet, comparativement à celles travaillant dans les autres secteurs, les femmes des services d'enseignement ou des soins de santé et d'assistance sociale sont davantage exposées à un niveau élevé d'exigences psychologiques, notamment une charge de travail importante, et à un faible niveau de reconnaissance au travail. Or, c'est précisément à cette reconnaissance que s'attaque le projet de loi n° 101 en ciblant deux secteurs à prédominance féminine, en grande quête de reconnaissance depuis de longues années et où le sentiment d'accomplissement personnel est de plus en plus faible, car la perte de sens au travail atteint des sommets inquiétants.

Alors que l'EQSP indique que près d'une personne sur quatre (23 %) présente un niveau élevé de détresse psychologique, les données de l'INSPQ révèlent que ce chiffre atteint 57 % dans le milieu scolaire. À la CSQ, nous constatons également une importante prévalence des troubles psychologiques chez les personnes en invalidité longue durée. Ainsi, parmi celles dont l'invalidité a débuté en 2018 ou avant, 45,2 % ont reçu un diagnostic lié à des troubles psychologiques. Bien que les données plus récentes ne soient pas encore disponibles, tout porte à croire que cette proportion est aujourd'hui en hausse, si l'on se fie aux statistiques de la CNESST, qui ont montré une augmentation marquée en 2023³.

¹ PELLETIER, Mariève (2025). *Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail : recherche et développement : rapport de recherche*, [En ligne], Institut national de santé publique du Québec, (février), 72 p. [inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3613-sante-mentale-risques-psychosociaux-travail-enseignement-public.pdf].

² QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE (2023). *Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021*, [En ligne] (mai), 327 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sante-population-2020-2021.pdf].

³ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2024). *Statistiques annuelles 2023*, [En ligne] (novembre), 172 p. [cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles-2023.pdf?cid=1731354481].

En ce qui concerne la violence, les données de la CNESST pour l'année 2023⁴ sont tout aussi préoccupantes. Pas moins de 70 % des lésions attribuables à des actes de violence et 75,1 % des lésions attribuables au stress sont survenues dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

Il nous semble également important de mentionner que les employeurs des services publics et parapublics sont ceux qui semblent contester le plus les dossiers d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et sollicitent fréquemment les services du Bureau d'évaluation médicale (BEM). En effet, selon les données disponibles, entre 40 % et 50 % des demandes d'évaluation médicale au BEM concernent des dossiers de travailleuses et de travailleurs de l'État, alors que ces derniers ne représentent qu'environ 23 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du Québec⁵.

Cela étant dit, nous comprenons que la décision de limiter les coûts de main-d'œuvre est, sans contredit, la principale motivation derrière la modification législative proposée dans le projet de loi n° 101, notamment en ce qui concerne les mécanismes de prévention et de participation dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation. Or, il s'agit malheureusement d'une vision à très court terme, car il est bien démontré par la recherche que la mise en place de mesures de prévention est un moyen éprouvé de limiter les coûts de main-d'œuvre⁶. C'est une approche plus efficace, sur le plan tant économique qu'humain, que la contestation des lésions.

De plus, l'analyse du rapport scientifique de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) intitulé *Le coût des lésions psychologiques liées au travail au Québec*⁷ révèle que le coût moyen annuel des lésions psychologiques acceptées par la CNESST s'élève à 169 millions de dollars pour la période de 2014 à 2019. Considérant le taux de sous-déclaration élevé et la prévalence des diagnostics de troubles psychologiques en invalidité longue durée, on peut conclure que les coûts sociaux réels sont bien plus élevés, même s'il est difficile de les quantifier.

⁴ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2025). *Les risques psychosociaux liés au travail : statistiques 2019-2023*, [En ligne] (janvier), 28 p. [cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf?cid=1737644807].

⁵ QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE (2023). *Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec au mois d'octobre 2023* (3 novembre). Repéré à statistique.quebec.ca/fr/communiquer/resultats-enquete-population-active-quebec-octobre-2023.

⁶ ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (2011). *Rendement de la prévention : calcul du ratio coût-bénéfices de l'investissement dans la sécurité et la santé en entreprise*, [En ligne] (septembre), 7 p. [issa.int/sites/default/files/documents/publications/1-Return-on-prevention_fr-29449.pdf].

⁷ LEBEAU, Martin, Jaunathan BILODEAU et Marc-Antoine BUSQUE (2024). *Le coût des lésions psychologiques liées au travail au Québec*, [En ligne], Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 30 p. [pharesst.irsst.qc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=stats].

De plus, considérant l'importance des problématiques de santé mentale reflétées par les statistiques évoquées précédemment, on comprend rapidement que la prévention des risques psychosociaux du travail doit être une priorité. Or comme le rappellent les deux postulats de la LSST, une telle prévention ne peut se faire en réduisant au minimum les mécanismes de participation prévus par la Loi. Sur ce plan, les dispositions proposées par le projet de loi n° 101 ratent grandement la cible.

Postulats de la LSST

1. Les travailleuses et les travailleurs sont les mieux placés pour connaître les risques associés à leur travail.
2. Sans la collaboration des travailleuses et des travailleurs, les initiatives en prévention sont plus difficiles à réaliser.

Si nous avons un souhait à formuler, ce serait que soit abrogé l'ensemble des nouvelles dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. En réalité, dans un souci d'équité pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec, ce chapitre n'aurait jamais dû être rédigé et ne devrait pas exister.

Considérant la résistance rencontrée par les employeurs de ces secteurs à la mise en place des mécanismes de participation prescrits par la LMRSSST ainsi que la vision à court terme des deux ministères concernés, il est évident que l'atteinte de l'équité dans ces milieux ne pourra se réaliser à court terme. Cela dit, c'est avec cet objectif en tête que nous présenterons nos recommandations en matière de prévention.

2.1 Les programmes de prévention

Le paragraphe 1 du nouvel article 335.2 révoque la capacité de la CNESST à imposer à un employeur de rédiger un programme de prévention, tout comme le paragraphe 1 du nouvel article 335.4 annule cette même capacité pour les personnes représentantes en santé et sécurité (RSS). Il est difficile de comprendre la raison de ces modifications, car, à notre connaissance, un nombre très limité des établissements visés par la liste de l'article 335.1 auront de toute façon l'obligation de rédiger un programme de prévention.

En ce qui concerne l'éducation, nos discussions avec la CNESST nous ont rapidement conduits à la conclusion que même la plus petite école de rang dépasse le nombre de 20 travailleuses et travailleurs. Bien que nous n'ayons pas la même certitude concernant les secteurs de la santé et des services sociaux, nous préfererions laisser une marge de manœuvre à la CNESST pour prendre une telle décision, considérant que cet organisme n'est pas réputé pour abuser de son pouvoir à ce sujet et que, si elle devait intervenir, ce serait pour d'excellentes raisons. De plus, cette flexibilité serait nécessaire, non seulement pour protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, mais pour assurer la protection des personnes vulnérables dont ils ont la charge.

2.2 Les comités de santé et de sécurité du travail

Depuis l'adoption de la LSST en 1979, les comités de santé et de sécurité du travail (SST) ont permis la mise en place réussie de nombreuses mesures de prévention dans une partie des milieux de travail du Québec. L'adoption de la LMRSSST et l'entrée en vigueur du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation, le 6 avril 2022, ont imposé des obligations de prévention à l'ensemble de nos milieux de travail. Ainsi, pour les milieux comptant 20 travailleuses et travailleurs et plus, cela signifiait l'obligation de mettre en place un comité SST.

Le fait qu'ils sont basés sur les deux postulats de la LSST mentionnés précédemment et qu'ils fonctionnent selon les principes du paritarisme contribue grandement au succès des comités SST. Ce paritarisme, pour qu'il fonctionne adéquatement, doit être authentique et immuable. Malheureusement, le fragile équilibre du paritarisme est grandement en danger à cause de certaines dispositions de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail. Un des gages de succès du paritarisme est la conservation du partage du pouvoir, l'autre étant l'accès à toute l'information par toutes et tous.

La Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail met grandement en péril les comités SST, car elle porte atteinte à la confiance des milieux de la santé et des services sociaux et de l'éducation dans leur comité SST, et ce, de plusieurs manières.

Traditionnellement, les comités SST prenaient des décisions sur certains aspects de la prévention dans les milieux de travail. C'est le cas pour l'information à transmettre en matière de SST et la formation obligatoire pour exercer ses tâches de façon sécuritaire. Pour les équipements de protection individuelle (EPI), la LMRSSST a confirmé ce pouvoir de décision en remplaçant le terme « choisir » par « déterminer ».

Ces deux fonctions prévues à l'article 78 de la LSST sont également basées sur les deux postulats de cette loi et constituent des exemples évidents de l'importance de ces postulats. En fait, il est difficile de considérer cela autrement, car il apparaît évident que les travailleuses et les travailleurs sont les experts de leur milieu de travail, des tâches qu'ils ont à exécuter et des conditions dans lesquelles ils peuvent évoluer de façon sécuritaire.

Un excellent exemple est la formation. Pour préparer un programme de formation professionnelle, le ministère de l'Éducation consulte des travailleuses et des travailleurs qui exercent les fonctions visées. Il ne pourrait en être autrement : les véritables experts d'un milieu de travail sont celles et ceux qui y travaillent au quotidien. Pas des théoriciennes et théoriciens. Pas plus des gestionnaires. Une planification efficace repose toujours sur une connaissance directe et approfondie du terrain.

Un autre exemple de l'importance de la participation des travailleuses et des travailleurs est la détermination des EPI. Confier le choix des EPI à l'employeur ne garantit en rien la justesse de la décision, surtout parce que le processus de décision n'est pas encadré par la loi. En fait, ce qui l'encadre, c'est la LSST parce qu'il est une fonction des comités SST dans un contexte de parité. C'est important pour compter sur la collaboration des travailleuses et des travailleurs, qui sont en fin de compte ceux qui devront porter et utiliser ces équipements.

La Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail vient bouleverser les fondements établis dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

La fonction principale des comités SST est d'identifier et d'analyser les risques présents dans les milieux de travail. En ce sens, ils deviennent une référence pour la rédaction et la mise à jour d'un programme de prévention, puisqu'ils sont, en fait, l'endroit où est centralisée l'information dans l'organisation. Or, la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail vient modifier ce fonctionnement dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, en retirant aux comités SST certaines fonctions importantes qui leur étaient normalement confiées.

L'outil le plus efficace pour identifier les risques présents dans un milieu de travail est la tenue d'un registre des accidents de travail et des événements qui auraient pu en causer. Cet outil permet d'évaluer la gravité des événements, mais surtout d'analyser la récurrence des risques identifiés afin de mieux prioriser les mesures de prévention et de correction devant être mises en place pour éliminer le risque ou en réduire les conséquences. Lorsqu'il est géré de manière paritaire par le comité SST, ce registre procure un maximum d'informations aux travailleuses et travailleurs, sur lesquelles ils se basent en toute confiance pour prendre les meilleures décisions possible. Nous ne voyons aucune justification valable pour retirer cette fonction aux comités SST, à part celle de rendre certains risques invisibles. Il en va de la transparence, de la confiance et du paritarisme dans la prise en charge de la prévention.

La confiance dans le traitement d'une déclaration au registre des événements est aussi cruciale que le processus de déclaration lui-même. Dans les milieux de travail où cette responsabilité incombe à l'employeur, il n'est pas rare d'observer une sous-déclaration des événements, souvent liée à un manque de confiance dans le processus. Malheureusement, beaucoup de gestionnaires, parfois par bienveillance, incitent à ne pas déclarer certains incidents pour des raisons variées, comme « c'est déjà réglé », « ça ne changera rien de toute façon » ou simplement pour préserver une réputation.

Alors que l'identification des risques constitue une responsabilité et une obligation qui incombent à toutes et à tous dans un milieu de travail, il est primordial de disposer d'un outil efficace qui facilite le processus et qui inspire encore confiance aux personnes déclarantes. Dans cette optique, attribuer aux comités SST la fonction de tenir un registre des événements s'avère nécessaire.

Les comités SST assument plusieurs fonctions essentielles qui en font un lieu de connaissance et d'expertise en ce qui a trait aux risques présents dans les milieux de travail, qu'il s'agisse du pouvoir d'enquêter, de consulter des experts ou de recevoir des suggestions, des commentaires ou toute information pertinente. Retirer ces fonctions aux comités SST reviendrait à les obliger à naviguer à l'aveugle. Cela pourrait entraîner l'inutilité d'un comité SST, car certaines recommandations risqueraient d'être incomplètes ou fondées sur des données manquantes. En fin de compte, c'est le programme de prévention qui subirait les conséquences d'une mauvaise utilisation de l'information et d'un manque de confiance envers les comités SST.

Les comités SST sont des organismes paritaires qui favorisent l'équilibre entre les besoins de l'organisation et ceux des travailleuses et des travailleurs. Cet espace de discussion assure le mélange adéquat d'obligations et de collaborations nécessaires pour maintenir des milieux de travail sécuritaires. Ainsi, nous considérons que limiter l'accès à l'information aux comités SST serait préjudiciable pour la sécurité des milieux de travail et nuirait grandement à la confiance des travailleuses et travailleurs en la démarche de prévention et, ultimement, affaiblirait certainement le dialogue social au sein des organisations.

2.3 Les personnes représentantes en santé et sécurité

Autrefois désignées comme personnes représentantes à la prévention, les RSS sont les yeux et les oreilles des comités SST dans les milieux de travail. Elles sont un mécanisme de participation qui inspire confiance aux travailleuses et aux travailleurs, car leurs fonctions sont orientées vers l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le milieu. Nommées par les associations accréditées, leur rôle n'est pas syndical, mais véritablement issu du paritarisme et du dialogue social de la LSST. En réalité, les RSS jouent un rôle qui sert à la fois les employeurs et les travailleuses et les travailleurs.

Les fonctions exercées par les RSS sont complémentaires à celles des comités SST. En fait, bien que les RSS possèdent une certaine autonomie, elles reçoivent également des mandats du comité SST. Il est évident que le choix de limiter les fonctions des RSS amputera de manière importante l'action en SST dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation. Pour cette raison, il serait salubre de permettre aux RSS d'exercer leurs fonctions dans les meilleurs délais possibles.

L'amélioration de l'action en SST est primordiale dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, qui sont grandement affectés par différents risques, notamment, par la présence importante de risques psychosociaux. Les statistiques présentées sur le niveau de détresse psychologique justifient à elles seules qu'on s'assure que les travailleuses et les travailleurs puissent, à terme, bénéficier d'un milieu de travail permettant un minimum de mieux-être.

Le niveau important de détresse psychologique observé dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation est déjà une source de désengagement des travailleuses et des travailleurs. Nous croyons sincèrement que les dispositions particulières applicables dans certains établissements de ces secteurs risquent d'accroître grandement le niveau de désengagement et d'augmenter l'exode grandissant observé depuis quelques années. L'entrée en vigueur du régime intérimaire et l'espoir d'un régime permanent offrant des mécanismes plus intéressants ont, à notre avis, offert une faible lumière au bout du tunnel, qui a freiné l'amplification d'une situation dramatique. On peut malheureusement croire que les travailleuses et les travailleurs des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation pourraient considérer cette lumière comme trop faible, ou le tunnel comme trop long, choisissant en plus grand nombre de quitter le bateau et accentuant ainsi d'autres problématiques affectant ces secteurs.

Pour améliorer l'action en SST, nous recommandons l'entrée en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* (RMPPE) tel que rédigé par la CNESST. De plus, considérant l'importance du rôle des RSS dans le processus de prise en charge de la prévention, nous recommandons de ne pas limiter leurs fonctions et de leur accorder les libérations nécessaires pour exercer adéquatement leur mandat. Il y a bien longtemps que nous dénonçons un régime de prévention à deux vitesses. La réforme introduite par la LMRSSST semblait, sur le plan de la prévention, tendre vers la fin de ce type de régime. Or, il appert évident que le présent projet de loi nous fera revenir pleinement dans cette inacceptable réalité.

Recommandation 3

La CSQ recommande d'abroger les articles 54 et 64 de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.

Considérant l'intention du projet de loi de créer un régime à deux vitesses, nous recevons très négativement l'exclusion des stagiaires dans le calcul des travailleuses et des travailleurs pour l'institution d'enseignement, et ce, pour deux raisons.

Premièrement, dans la très grande majorité des institutions d'enseignement, ce sont les enseignantes et les enseignants qui assument la responsabilité de valider les conditions de travail des stagiaires et, de ce fait, évaluent le niveau de prise en charge de la prévention dont bénéficient les stagiaires lorsqu'elles et ils se retrouvent dans

une entreprise. L'inclusion de la SST est une compétence intégrale de tout programme de formation professionnelle et technique, même si cette compétence n'est pas spécifiquement mentionnée. C'est ce qu'on appelle un savoir-être. Avec la disposition incluse dans le projet de loi, nous prévoyons que les gestionnaires d'établissement vont se déresponsabiliser davantage en ce qui concerne la santé et la sécurité des stagiaires au détriment de la nécessité d'enseigner les savoir-être. Ainsi, on peut facilement deviner que la charge des enseignantes et des enseignants en formation professionnelle et technique s'alourdira davantage.

Deuxièmement, nous concluons que c'est simplement un moyen, pour le ministère de l'Éducation, de réduire le nombre de travailleuses et de travailleurs à prendre en compte pour la mise en place des mécanismes de participation et, de cette façon, de diminuer encore plus les capacités de prise en charge de la prévention. Alors que le message éducatif devrait porter sur l'importance de la SST, que penser de cette manière supplémentaire d'en faire moins?

Troisièmement, nous accueillons très mal l'article 73 du projet de loi n° 101, qui oblige le ministre à faire rapport au gouvernement de l'opportunité de maintenir ou de modifier le régime de santé et de sécurité du travail instauré par ce projet de loi. En constatant que le gouvernement a déposé une loi pour modifier sa propre loi afin de ne pas respecter ses obligations et, de plus, de créer un régime qui en fera un employeur ayant moins d'obligations que les autres envers son personnel, au risque de mettre en péril les services à la population, il nous est difficile de croire que l'exercice promis par cet article se fera adéquatement. Le projet de loi n° 101 est, à ce sujet, un avertissement plus que convaincant.

Recommandation 4

La CSQ recommande d'abroger l'article 47 de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.

Nous recevons positivement l'ajout de deux membres au conseil d'administration de la CNESST; nous avons la conviction que cela permettra une meilleure représentativité. À ce sujet, nous apprécions de voir s'ajouter une personne représentant les employeurs des services publics, une lacune importante à cette table malgré la présence du ministère du Travail. Nous croyons que cette addition sera bénéfique pour la CNESST, qui pourra comprendre la réalité de ces milieux de travail des deux côtés de la table, mais aussi pour les employeurs des services publics, qui verront encore plus l'avantage de travailler au développement d'un régime de santé et sécurité axé sur la prévention.

3. Les modifications au *Code du travail*

Le projet de loi n° 101 modifie le *Code du travail* sur trois principaux aspects :

- L'article 47.1 visant la divulgation des états financiers des organisations syndicales;
- La procédure d'arbitrage des griefs;
- Les amendes en cas d'infraction.

3.1 La divulgation des états financiers des organisations syndicales

Nous souhaitons d'entrée de jeu préciser que la très grande majorité des syndicats et des fédérations affiliés à la CSQ n'ont aucun problème de fond avec la présentation des états financiers, que ce soit d'en fournir une copie gratuitement aux membres ou de les présenter en assemblée générale annuelle, une pratique quasi généralisée. Ce n'est donc pas une opposition de notre part. Il y a toutefois des enjeux importants reliés à ces nouvelles obligations. Par ailleurs, le projet de loi demeure imprécis sur la nature et la portée de la nouvelle obligation prévue à l'article 47.1.

L'enjeu le plus problématique lié à la vérification des états financiers selon les principes comptables généralement reconnus est celui des coûts pour plusieurs organisations syndicales. Le projet de loi ne précise pas non plus si les états financiers doivent faire l'objet d'une mission d'examen ou d'un audit. Or, la différence de coûts entre les deux est notable. Une mission d'examen peut représenter une somme variant entre 2 500 \$ et 5 000 \$, tandis qu'un audit peut facilement excéder 25 000 \$. Plusieurs organisations syndicales n'ont pas suffisamment de membres, et donc de revenus de cotisation, pour assumer une telle dépense, que ce soit une mission d'examen ou un audit. Des consultations menées auprès de firmes comptables nous amènent à penser qu'un syndicat dont les revenus de cotisation sont inférieurs à 250 000 \$ ne pourrait envisager de faire vérifier ses états financiers par un membre de l'Ordre des comptables agréés, même si ce n'est qu'une simple mission d'examen. Nos calculs indiquent que, pour plusieurs syndicats, une telle dépense représenterait entre 10 et 20 % de leur budget! Cela viendrait empêcher la réalisation même de la mission première d'un syndicat, qui est de défendre les conditions de travail de ses membres. Enfin, soulignons que les firmes comptables consultées nous ont également mentionné que le nombre d'auditeurs au Québec est insuffisant pour répondre à une éventuelle demande d'audit d'états financiers pour l'ensemble des organisations syndicales au Québec.

Nous souhaitons également profiter de ce débat pour souligner que l'obligation de présenter les états financiers devrait aussi incomber aux associations patronales. C'est d'ailleurs précisément ce que prévoit le *Code canadien du travail*. L'article 110 est très clair à cet égard :

110 (1) Les syndicats et les organisations patronales sont tenus, sur demande d'un de leurs adhérents, de fournir gratuitement à celui-ci une copie de leurs états financiers à la date de clôture du dernier exercice, certifiée conforme par le président ainsi que par le trésorier ou tout autre dirigeant chargé de l'administration et de la gestion de leurs finances.

(2) Teneur - Les états financiers doivent être suffisamment détaillés pour donner une image fidèle des opérations et de la situation financière du syndicat ou de l'organisation patronale.

Nous en profitons également pour mentionner que le *Code canadien du travail* précise que la vérification des états financiers peut être effectuée par le président et le trésorier (ou tout autre dirigeant) de l'association. Le projet de loi n° 101 va au-delà en exigeant une vérification selon les principes comptables généralement reconnus, parce que cela implique qu'elle soit faite par un comptable professionnel agréé. Toutefois, comme nous l'avons précisé dès le départ, nous n'avons pas d'objections de principe à faire une telle vérification, sous réserve d'un seuil minimal de revenu de cotisation et, ainsi, de franchir un pas de plus que le Code canadien.

Enfin, signalons que les organisations syndicales utilisent des expressions qui sont différentes pour qualifier leurs instances démocratiques. Ainsi, les états financiers seront parfois présentés en assemblée générale et d'autres fois en conseil fédéral, en conseil général ou en congrès. Le projet de loi doit donc être modifié en conséquence pour tenir compte de ces diverses appellations.

Considérant ce qui précède, la CSQ fait les recommandations suivantes :

Recommandation 5

La CSQ recommande de modifier l'article 14 du projet de loi n° 101 pour ajouter les associations patronales et de cadres dans le texte de l'article 47.1 du *Code du travail* afin qu'elles soient tenues aux mêmes obligations que celles prévues pour les associations accréditées.

Recommandation 6

La CSQ recommande de remplacer, dans l'article 14 du projet de loi n° 101, l'expression « assemblée générale » par « instance syndicale à laquelle peuvent participer des membres de l'association accréditée qui ne sont pas élus au conseil exécutif ou d'administration de l'association ».

Recommandation 7

La CSQ recommande d'ajouter un alinéa à l'article 14 du projet de loi n° 101, prévoyant que l'obligation qui incombe aux associations patronales et syndicales est, aux fins du présent article, de réaliser une mission d'examen annuelle des états financiers selon les principes comptables généralement reconnus.

Recommandation 8

La CSQ recommande de modifier l'article 14 du projet de loi n° 101 en ajoutant un alinéa qui précise que les obligations prévues à l'article 47.1 du *Code du travail* à l'effet de faire vérifier ses états financiers selon les principes comptables généralement reconnus incombent aux organisations syndicales ayant des revenus de cotisation annuels de 250 000 \$ et plus.

Recommandation 9

La CSQ recommande de modifier l'article 14 du projet de loi n° 101 afin de prévoir que, pour l'association accréditée dont les revenus de cotisation annuels sont inférieurs à 250 000 \$, les états financiers peuvent être vérifiés par 2 membres chargés de l'administration et de la gestion des finances de l'association.

3.2 Procédure d'arbitrage

Nous appuyons plusieurs des propositions de modification à la procédure d'arbitrage des griefs prévues au projet de loi n° 101. La raison qui nous gouverne est que des délais exagérément longs minent la confiance des travailleuses et travailleurs (ainsi que celle de la population) dans l'institution judiciaire dans son ensemble, et tout particulièrement dans la procédure de grief.

Voici donc les points sur lesquels nous sommes en accord avec les propositions du projet de loi n° 101 :

- Nomination de l'arbitre dans un délai maximal de six mois suivant la date du dépôt du grief;
- Tenue de la première journée d'audition dans un délai maximum d'un an suivant le dépôt du grief;
- Obligation de tenir une conférence préparatoire à la demande de l'une des parties. Nous ajouterons également :
 - Que cette conférence préparatoire se fasse dans un délai minimum de 45 jours précédant la date de la première journée d'audience,
 - Que les dispositions prévues à l'article 27 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* soient appliquées à l'égard de toute conférence

préparatoire mise en place dans le cas d'une procédure d'arbitrage de griefs;

- Obligation des parties de considérer, avant la tenue des audiences, le recours à la médiation ou à tout autre mode alternatif de règlement des mécontentes, de même que d'encourager l'utilisation des différents services offerts par le ministère du Travail;
- Obligation de divulgation de la preuve⁸;
- Traitement des griefs déposés avant l'entrée en vigueur de la loi conformément aux anciennes dispositions du *Code du travail* et non pas selon le nouveau régime.

Certains éléments nous apparaissent toutefois importants à ajouter :

- Permettre que le délai de 6 mois prévu pour la nomination d'une ou un arbitre puisse être prolongé d'un maximum de 185 jours, à la demande des parties⁹;
- Préciser qu'en cas de force majeure et de report de la tenue de la première journée d'audience par l'une ou l'autre des parties, ou par l'arbitre, ce dernier doit convoquer les parties à une nouvelle date, et prévoir que le grief ne peut être présumé retiré en raison du non-respect du délai d'un an prévu avant la tenue de cette première journée d'audience.

Sur ce dernier point, la raison qui, selon nous, motive cet ajout est qu'il serait injuste de considérer qu'une organisation syndicale est réputée avoir abandonné un grief en raison de l'impossibilité, pour une ou un arbitre, ou une procureure ou un procureur, de tenir la première journée d'audience dans un délai d'un an suivant le dépôt dudit grief en raison d'un cas de force majeure.

Toutefois, si l'une des parties s'absente d'une journée d'audience sans motif valable, il nous paraît essentiel de permettre à l'arbitre de procéder malgré cette absence.

Recommandation 10

La CSQ recommande de modifier l'article 19 du projet de loi n° 101 afin d'ajouter, à la fin du troisième alinéa, les mots « , et ce, dans un délai minimum de 45 jours précédant la date de la première journée d'audition ».

⁸ Nous considérons que l'article 20 du projet de loi n° 101, en ajoutant un nouvel article 100.3.1 au *Code du travail*, oblige les parties à divulguer leurs éléments de preuve. Toutefois, nous soumettrons une recommandation visant à rendre cette obligation encore plus explicite.

⁹ Une telle approche laisse davantage le soin aux parties de régler le grief, ce qui contribue à désengorger le système d'arbitrage. Elle permet également d'éviter des frais d'arbitrage inutiles lorsque les parties tentent de régler le grief.

Recommandation 11

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin de prévoir qu'un grief ne peut avoir été présumé retiré, en cas d'impossibilité pour une ou un arbitre ou une procureure ou un procureur de tenir la première journée d'audience dans le délai prévu à l'article 100.0.0.0.1, en raison d'une situation de force majeure, la preuve en incombant à la partie absente.

Recommandation 12

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin d'y inclure une disposition prévoyant que l'audience procède à la date prévue en dépit de l'absence de l'une des parties, sauf en cas de force majeure, auquel cas il reviendrait à la partie absente d'en fournir la preuve.

Recommandation 13

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin de permettre aux parties de convenir d'une prolongation maximale de 185 jours du délai de 6 mois prévu pour la nomination de l'arbitre suivant le dépôt d'un grief.

Recommandation 14

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin d'indiquer que la conférence préparatoire, tenue en vertu des dispositions du *Code du travail*, se fait en conformité des dispositions de l'article 27 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*.

Nous suggérons au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) de procéder à des embauches et d'augmenter le nombre d'arbitres pour faire face aux enjeux de disponibilité et de traitement des griefs. Cela étant dit, nous souhaitons que l'obligation de divulguer la preuve et la tenue d'une conférence préparatoire et de médiation raccourcissent de manière importante le nombre de jours d'audience. En conséquence, nous croyons que cela augmentera la disponibilité des arbitres, accélérant ainsi le traitement des griefs.

Par ailleurs, nous souhaitons informer le ministre que le délai impératif de six mois pour la nomination d'une ou un arbitre risque de faire en sorte que, systématiquement, par crainte de rendre le grief prescrit en raison d'un vice de procédure, les organisations syndicales vont adresser directement une demande de nomination d'une ou un arbitre au ministre bien avant l'expiration du délai de six mois. Cela risquerait d'embourber le ministère du Travail et de systématiquement provoquer la nomination d'une ou un arbitre.

3.3 Rehaussement des amendes

Le projet de loi n° 101 rehausse de manière considérable les amendes prévues en cas de non-respect des dispositions prévues au *Code du travail*, en plus d'ajouter une nouvelle amende en cas d'entrave à une enquête par une inspectatrice ou un inspecteur de la CNESST. Nous sommes en accord avec l'ensemble de ces dispositions, incluant le nouvel article 141.2. Nous croyons que de tels montants auront un effet dissuasif auprès des employeurs, tout particulièrement en lien avec les entraves aux activités syndicales et l'utilisation de briseuses et briseurs de grève.

4. Modifications à la *Loi sur les normes du travail*

Nous appuyons les modifications proposées, tant pour les personnes qui sont en réserve que pour celles qui doivent s'absenter en cas de sinistre ou en raison d'une décision liée à la santé publique. Les personnes ayant épuisé leurs journées de congé de maladie pourront ainsi s'absenter sans craindre des représailles ou encore une rupture du lien d'emploi.

Nous sommes également en faveur des modifications aux amendes prévues à l'article 42 du projet de loi, et ce, pour les mêmes raisons que celles évoquées précédemment dans le cas des dispositions du *Code du travail*.

Par ailleurs, nous profitons du fait que le projet de loi n° 101 modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour proposer une modification qui est devenue, malheureusement, plus que nécessaire.

4.1 Journées d'absence rémunérées pour les victimes de violence conjugale

Au Canada, plusieurs provinces permettent aux victimes de violence conjugale d'avoir accès à une banque de journées d'absence rémunérées. Ainsi, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick prévoient cinq journées d'absence rémunérées, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse permettent l'accès à trois journées rémunérées. Pour la plupart des provinces canadiennes, cette banque est calculée sur une base annuelle (année civile) et peut être utilisée de manière non consécutive par la victime.

Le Québec offre également du soutien aux victimes de violence conjugale par le biais de divers programmes. Tout d'abord, une victime qui se trouve inapte à occuper son emploi peut faire appel au régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels au Québec (IVAC). Pour les victimes qui demeurent à l'emploi, la LNT prévoit, à l'article 79.7, que les 2 premiers jours d'absence sont rémunérés si la personne salariée cumule plus de 3 mois de service. L'article 79.1 de cette même loi prévoit également qu'une victime peut s'absenter pour une période plus longue, variant de 26 à 104 semaines selon les situations, mais sans rémunération.

Cependant, il faut considérer que les 2 jours d'absence rémunérés prévus à l'article 79.7 de la LNT ne sont pas réservés exclusivement à la violence conjugale, mais s'appliquent également aux absences pour maladie ou responsabilités familiales. En restera-t-il lorsque la victime de violence conjugale souhaitera entreprendre des démarches pour aller chercher l'aide nécessaire afin de quitter le milieu violent? Plusieurs provinces canadiennes offrent un régime plus généreux, et le Québec pourrait s'inspirer de ces lois existantes afin de proposer, à travers la LNT, une mesure qui viserait à mieux soutenir les personnes salariées confrontées à la violence conjugale.

L'an dernier, SOS violence conjugale a reçu un nombre record de plus de 60 000 demandes d'aide. Depuis janvier 2020, 62 féminicides en contexte conjugal ont été répertoriés au Québec. Malgré les efforts déployés dans les dernières années, un angle mort subsiste : le soutien offert aux victimes de violence conjugale qui occupent un emploi et qui tentent de chercher de l'aide. Le Québec doit rattraper son retard sur les autres provinces canadiennes et faire mieux en offrant 10 jours d'absence rémunérés.

Recommandation 15

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inscrire que les personnes victimes de violence conjugale bénéficient de l'équivalent de 10 jours d'absence rémunérés afin de leur permettre de réorganiser leur vie.

5. Modifications à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner que nous accueillons favorablement la modification voulant restreindre l'accès d'un dossier du Tribunal administratif du travail (TAT) par autrui, notamment lorsque ce dossier contient des renseignements relatifs à la santé physique ou mentale d'une personne. En effet, malgré le caractère public de notre système de justice, nous croyons essentiel de préserver la confidentialité des renseignements confidentiels à l'égard de la santé d'une personne, tout particulièrement en matière de santé psychologique. Il est primordial de tout mettre en œuvre pour respecter la dignité d'une personne et, considérant la nature unique des dossiers en santé et sécurité du travail, cette correction est, à notre sens, tout à fait juste.

Cependant, dans la formulation actuelle du projet de loi, il appert qu'une personne souhaitant avoir accès à un tel dossier serait face à deux, et uniquement deux, possibilités. La première éventualité voudrait que la personne se voie octroyer un accès à l'ensemble du dossier du TAT et la deuxième, un refus tout aussi complet. Or il est possible, pour diverses raisons, qu'une personne, sans être partie au dossier, souhaite néanmoins avoir accès à certains actes de procédures, sans pour autant

souhaiter l'accès complet du dossier, incluant le dossier médical et les autres renseignements confidentiels. Il serait donc, à notre avis, préférable de prévoir la possibilité pour le Tribunal d'autoriser un accès partiel au dossier, et non uniquement la totalité. Le Tribunal pourrait, évidemment, à sa guise, fixer certaines conditions à cet égard.

Recommandation 16

La CSQ recommande de modifier l'article 62 du projet de loi n° 101 afin d'ajouter la phrase suivante, à la fin du premier alinéa de l'article 13.1 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* : « Le Tribunal peut fixer certaines conditions afin d'autoriser l'accès à un tel dossier ou encore à une partie de ce dossier. »

Conclusion

Si l'objectif de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail (projet de loi n° 101) était d'apporter des modifications à coût nul pour les employeurs, pour le régime de santé et de sécurité du travail, ainsi que pour le gouvernement, son adoption laisse croire que cet objectif est probablement atteint.

Cependant, cela ne se fera pas sans dommages collatéraux.

En ce qui concerne le report du régime permanent d'un an et le retour d'un régime à deux vitesses en matière de santé et de sécurité du travail, on parlera également de victimes collatérales.

Pour la CSQ, c'est l'évidence même que la détermination d'exigences de prévention pour les travailleuses et les travailleurs des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation aura des effets importants sur le niveau de détresse psychologique dans ces milieux. Ce sont des secteurs déjà gravement affectés, comme nous l'avons démontré à travers diverses données de recherches.

Pour ces employés du gouvernement, le régime intérimaire de la LMRST était le début d'un processus permettant enfin de penser à des mécanismes apportant des solutions aux problématiques liées à l'organisation du travail. Le retrait de cette lueur d'espoir risque d'être, pour plusieurs, la goutte d'eau qui fera déborder le vase.

La Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail propose des mesures qui satisferont les employeurs, principalement l'État en tant qu'employeur, notamment les ministères de la Santé et des Services sociaux, et de l'Éducation.

Cependant, la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail apporte peu de bénéfices aux travailleuses et travailleurs et, pour les employés de l'État, elle s'avère un recul important, car elle brise la promesse phare portée par la LMRSST : des obligations réelles de prévention en santé et en sécurité du travail.

Si cette loi passe à l'histoire, ce ne sera pas pour ce qu'elle aura amélioré, mais plutôt pour ce qu'elle aura déconstruit.

Rappel des recommandations

Recommandation 1

La CSQ recommande de modifier le rôle de la personne nommée par l'article 358.6 de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail afin que cette personne, tout en demeurant autonome par rapport à la CNESST, soit principalement chargée de soutenir la travailleuse ou le travailleur ayant fait une réclamation à la CNESST dans l'ensemble du processus, y compris lors de possibles contestations.

Recommandation 2

La CSQ recommande d'abolir l'étape de la révision administrative dans le processus de contestation des décisions de la CNESST et de réaffecter à d'autres fonctions les ressources qui y sont actuellement affectées.

Recommandations 3

La CSQ recommande d'abroger les articles 54 et 64 de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.

Recommandation 4

La CSQ recommande d'abroger l'article 47 de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.

Recommandation 5

La CSQ recommande de modifier l'article 14 du projet de loi n° 101 pour ajouter les associations patronales et de cadres dans le texte de l'article 47.1 du *Code du travail* afin qu'elles soient tenues aux mêmes obligations que celles prévues pour les associations accréditées.

Recommandation 6

La CSQ recommande de remplacer, dans l'article 14 du projet de loi n° 101, l'expression « assemblée générale » par « instance syndicale à laquelle peuvent participer des membres de l'association accréditée qui ne sont pas élus au conseil exécutif ou d'administration de l'association ».

Recommandation 7

La CSQ recommande d'ajouter un alinéa à l'article 14 du projet de loi n° 101, prévoyant que l'obligation qui incombe aux associations patronales et syndicales est, aux fins du présent article, de réaliser une mission d'examen annuelle des états financiers selon les principes comptables généralement reconnus.

Recommandation 8

La CSQ recommande de modifier l'article 14 du projet de loi n° 101 en ajoutant un alinéa qui précise que les obligations prévues à l'article 47.1 du *Code du travail* à l'effet de faire vérifier ses états financiers selon les principes comptables généralement reconnus incombent aux organisations syndicales ayant des revenus de cotisation annuels de 250 000 \$ et plus.

Recommandation 9

La CSQ recommande de modifier l'article 14 du projet de loi n° 101 afin de prévoir que, pour l'association accréditée dont les revenus de cotisation annuels sont inférieurs à 250 000 \$, les états financiers peuvent être vérifiés par 2 membres chargés de l'administration et de la gestion des finances de l'association.

Recommandation 10

La CSQ recommande de modifier l'article 19 du projet de loi n° 101 afin d'ajouter, à la fin du troisième alinéa, les mots « , et ce, dans un délai minimum de 45 jours précédant la date de la première journée d'audition ».

Recommandation 11

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin de prévoir qu'un grief ne peut avoir été présumé retiré, en cas d'impossibilité pour une ou un arbitre ou une procureure ou un procureur de tenir la première journée d'audience dans le délai prévu à l'article 100.0.0.0.1, en raison d'une situation de force majeure, la preuve en incombant à la partie absente.

Recommandation 12

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin d'y inclure une disposition prévoyant que l'audience procède à la date prévue en dépit de l'absence de l'une des parties, sauf en cas de force majeure, auquel cas il reviendrait à la partie absente d'en fournir la preuve.

Recommandation 13

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin de permettre aux parties de convenir d'une prolongation maximale de 185 jours du délai de 6 mois prévu pour la nomination de l'arbitre suivant le dépôt d'un grief.

Recommandation 14

La CSQ recommande de modifier le projet de loi n° 101 afin d'indiquer que la conférence préparatoire, tenue en vertu des dispositions du *Code du travail*, se fait en conformité des dispositions de l'article 27 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*.

Recommandation 15

La CSQ recommande de modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inscrire que les personnes victimes de violence conjugale bénéficient de l'équivalent de 10 jours d'absence rémunérés afin de leur permettre de réorganiser leur vie.

Recommandation 16

La CSQ recommande de modifier l'article 62 du projet de loi n° 101 afin d'ajouter la phrase suivante, à la fin du premier alinéa de l'article 13.1 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* : « Le Tribunal peut fixer certaines conditions afin d'autoriser l'accès à un tel dossier ou encore à une partie de ce dossier. »

