

Mémoire du CPQ

Présenté dans le cadre
des consultations
particulières sur le projet
de loi no 101 – *Loi visant
l'amélioration de certaines
lois du travail*

Juin 2025



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca

Table des matières

Introduction	3
1. Commentaires généraux	3
2. Commentaires particuliers	4
<i>La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	4
Le Code du travail	7
<i>La Loi sur les normes du travail</i>	10
<i>La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)</i>	11
<i>La Loi instituant le Tribunal administratif du travail</i>	11
Autre recommandation	12
Conclusion	12

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ), organisation créée en 1969, est une confédération de près de 100 associations sectorielles et de plusieurs membres corporatifs qui représente les intérêts de plus de 70 000 employeurs, de toutes tailles et de toutes les régions du Québec, issus des secteurs privé et parapublic.

Les employeurs du Québec peuvent compter sur la participation active du CPQ partout où s'élaborent les politiques susceptibles de les affecter, tant au palier municipal, provincial que fédéral. Le CPQ intervient également sur de nombreuses tribunes pour faire entendre la voix des employeurs du Québec et faire reconnaître leur contribution à l'amélioration du niveau et de la qualité de vie des citoyens.

C'est dans ce contexte que le CPQ désire présenter ses observations et recommandations relativement au projet de loi 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, présenté par M. Jean Boulet, ministre du travail, le 24 avril 2025.

La première partie du présent mémoire exposera les commentaires généraux du CPQ à propos du projet de loi, alors que la seconde partie sera consacrée à commenter, de façon plus précise, les principales modifications proposées à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), au *Code du travail* (C.T.), à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT) par le projet de loi 101.

1. Commentaires généraux

Le CPQ salue le dépôt du projet de loi 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*. Il reconnaît que le projet de loi répond à certaines préoccupations de longue date des employeurs, notamment en matière de délais en arbitrage de griefs et de transparence syndicale. Ces avancées sont positives, car elles peuvent améliorer l'efficacité du marché du travail et réduire les lourdeurs administratives.

Cependant, le CPQ déplore le fait que le projet de loi n'inclut pas les modifications demandées concernant l'accès des employeurs aux éléments pertinents des dossiers médicaux des travailleurs ayant déposé une réclamation pour une lésion professionnelle auprès de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST). L'accès à ces informations est essentiel pour permettre une gestion saine et efficace de ce type de réclamations et ainsi éviter une augmentation des coûts associés à celles-ci.

En effet, la modification des articles 38 et 39 de la LATMP par la *Loi visant à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, a créé de nombreuses difficultés pour les employeurs. Ceux-ci se voient notamment contraints de contester des décisions qu'ils n'auraient pas nécessairement contestées, afin d'avoir accès aux dossiers médicaux et de pouvoir faire valoir leurs droits.

Les employeurs rencontrent également des obstacles dans l'obtention de l'information par l'intermédiaire de professionnels de la santé, en raison de l'inaccessibilité des services ou des coûts considérables y étant associés. À titre d'exemple, certains membres ont pu constater qu'une offre de service se déploie actuellement dans le milieu des services aux entreprises. Certaines organisations offrent de recevoir les dossiers médicaux et d'en produire des résumés moyennant des frais perçus entre 600 \$ et 1000 \$ par dossier. Un membre témoignait qu'en fonction du nombre de copies de dossier demandé annuellement, les frais supplémentaires estimés par ces mécanismes seraient d'environ 500 000 \$ par année.

De plus, la notion d'« informations nécessaires », qui définit les seules informations pouvant être transmises par le professionnel de la santé, soulève des problèmes d'interprétation.

Le CPQ considère qu'il est impératif de modifier à nouveau la LATMP pour corriger cette situation et permettre aux employeurs un accès approprié aux dossiers médicaux dans le cadre d'une réclamation résultant d'une lésion professionnelle. Cet accès est indispensable à l'exercice de leurs droits.

2. Commentaires particuliers

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Préoccupation relative à l'élargissement de la définition de « travailleur » – Article 1 du projet de loi (article 2.1 LATMP)

Le projet de loi 101 introduit la notion de « dirigeant de travailleur » sans toutefois la définir, que ce soit dans le texte du projet lui-même ou dans la structure actuelle de la LATMP. Cette absence de définition suscite des interrogations. Le CPQ partage certaines préoccupations exprimées dans le cadre des consultations sur le projet de loi concernant certaines pratiques d'incorporation dans le secteur du transport routier à laquelle le CPQ est également sensible.

On peut se demander si les changements envisagés visent uniquement à permettre à un Chauffeur Inc. d'être reconnu comme un travailleur admissible aux prestations du régime — notamment les indemnités de remplacement du revenu en cas de lésion professionnelle — **sans que l'entreprise qui le mandate ait à inclure cette rémunération dans sa masse salariale assurable**, ni à assumer les coûts liés à un tel accident.

Il est essentiel de clarifier quelles exceptions s'appliqueront à cette nouvelle catégorie de « dirigeant de travailleur ». Par exemple, comment sera traité le cas d'un employé incorporé qui offre ses services à plusieurs clients ? Ce genre de configuration évoque davantage un travailleur autonome qu'un salarié. À cet égard, ne serait-il pas plus judicieux de s'appuyer sur les **exceptions déjà prévues à l'article 9 de la LATMP**? Ces dispositions tiennent déjà compte de la nature du lien entre les parties, notamment en fonction du niveau d'indépendance du travailleur.

Le CPQ recommande que le législateur précise les critères d'application de cette disposition, afin d'éviter des effets imprévus sur les obligations des employeurs et la gestion des réclamations dans des contextes organisationnels atypiques.

Préoccupation quant au mécanisme de négociation préalable à la révision administrative – Article 6 du projet de loi (articles 358.6 à 358.9 LATMP)

Ce nouveau mécanisme, prévu aux articles 358.6 à 358.9 de la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)**, s'inscrit dans une volonté de **déjudiciariser** le traitement des différends et de favoriser des règlements plus rapides et consensuels. Le CPQ **accueille favorablement l'intention du législateur** de simplifier les procédures et de réduire les délais, mais estime que cette

mesure **n'élimine pas les enjeux de fond associés à la structure actuelle de la révision administrative**, laquelle demeure, selon nous, inefficace et peu utile.

Dans cette optique, le CPQ tient à rappeler qu'une réforme plus ambitieuse, soit **l'abolition complète de la Direction de la révision administrative**, aurait davantage d'impact pour améliorer l'efficacité du système tout en respectant les droits des parties.

La révision administrative est une procédure interne à la CNESST qui consiste pour l'organisation à réviser ses propres décisions. Cette tâche est assumée par des agents qui, bien qu'assignés à un service distinct, **ne bénéficient pas d'une indépendance réelle**, et qui **appliquent les mêmes politiques, lignes directrices et interprétations** que les décideurs initiaux.

Dans les faits :

- La majorité des décisions contestées sont **confirmées** sans modification significative ;
- Les dossiers **évoluent peu** durant cette étape ;
- Le processus **ralentit inutilement l'accès au Tribunal administratif du travail (TAT)**, là où un véritable débat contradictoire et indépendant peut avoir lieu.

L'idée d'**abolir la révision administrative** ne date pas d'hier. Elle fait **consensus parmi les associations patronales et syndicales**. En 2017, cette recommandation figurait dans l'**avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)** sur la modernisation du régime de santé et sécurité du travail, transmis au ministre du Travail de l'époque.

Malheureusement, cette recommandation n'avait pas été retenue dans le cadre de l'élaboration du projet de loi 59. Pourtant, **les préoccupations soulevées à l'époque demeurent actuelles et inchangées**.

Le CPQ **reconnaît les objectifs de déjudiciarisation** et d'efficacité poursuivis par cette mesure. Toutefois, il considère que ces ajustements **ne s'attaquent pas à la racine du problème**, à savoir l'existence même de la **Direction de la révision administrative**, qui constitue une étape **longue, peu utile et inefficace** dans le traitement des dossiers.

L'idée d'abolir la révision administrative ne date pas d'hier. Elle fait consensus tant du côté patronal que syndical. Dès 2017, le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) recommandait cette mesure dans son avis sur la modernisation du régime, transmis au ministre du Travail. Malgré tout, cette recommandation n'avait pas été retenue lors de l'élaboration du projet de loi 59. Lors des consultations entourant l'adoption de la LMRSSST, le gouvernement avait renoncé à abolir la Direction de la révision administrative (DRA), invoquant les principes énoncés dans la Loi sur la justice administrative (LJA, chapitre J-3). Il faisait valoir qu'un recours administratif interne devait précéder l'accès à un tribunal administratif.

Le CPQ est d'avis que la LJA impose le respect de garanties procédurales fondamentales, elle n'exige nullement la mise en place d'un double palier administratif. Elle reconnaît la possibilité d'une organisation souple des recours, pourvu que les droits de l'administré soient protégés.

En effet, l'article 2 de la LJA impose aux organismes de l'administration gouvernementale le devoir d'agir avec équité.

L'article 5 prévoit qu'avant de rendre une décision défavorable, l'autorité administrative doit informer l'administré de son intention, lui communiquer les motifs de sa décision et lui offrir l'occasion de faire valoir ses observations.

L'article 6 oblige l'autorité administrative à informer l'administré de son droit de demander une révision « le cas échéant ». Il s'agit donc d'une faculté législative, et non d'une exigence systémique.

Ces garanties trouvent déjà application dans le traitement initial des dossiers à la CNESST, combiné à l'accès au Tribunal administratif du travail (TAT), instance indépendante qui assure le droit d'être entendu, de présenter une preuve, de débattre contradictoirement et d'obtenir une décision impartiale.

Par ailleurs, l'article 1 de la LJA souligne l'importance de la célérité, de l'accessibilité et de la qualité de la justice administrative. Le maintien de la DRA, qui duplique inutilement l'analyse des dossiers, compromet ces objectifs. Son abolition permettrait au contraire de les atteindre plus efficacement.

À noter que le législateur a déjà reconnu, dans certaines dispositions modifiées par la LMRSSST, sanctionnée le 6 octobre 2021, qu'un recours direct au Tribunal administratif du travail (TAT) peut suffire à lui seul.

Plus précisément, l'**article 110 du projet de loi no 59 (2021, chapitre 27)** a introduit l'**article 358.3 LATMP**, lequel prévoit que, dans certaines situations — notamment lorsqu'une décision porte sur des questions de nature médicale ou de financement — une personne peut **soit demander une révision à la Commission, soit contester directement la décision devant le Tribunal**.

Cette disposition, en vigueur depuis le **6 octobre 2021**, établit clairement que l'existence d'un palier de révision administrative **n'est pas juridiquement nécessaire** lorsque le droit au recours devant un tribunal administratif est assuré.

Préoccupation concernant l'accès aux documents médicaux et les politiques internes – Article 13 du projet de loi (modification de l'article 458.1 LATMP)

Le Conseil du patronat du Québec souhaite exprimer certaines préoccupations concernant les nouvelles dispositions introduites à l'article 13 du projet de loi, qui modifient l'article 458.1 de la LATMP.

Cette réforme prévoit une augmentation substantielle des amendes applicables aux employeurs, à leurs mandataires, ainsi qu'aux professionnels de la santé, en cas de violation des règles régissant l'accès et la divulgation d'information médicale, en particulier lorsque la lésion résulte d'un acte de violence physique, psychologique ou sexuelle.

Bien que la protection du caractère confidentiel des dossiers médicaux soit primordiale, cette modification risque de créer un effet dissuasif auprès de certains organismes, qui pourraient restreindre encore davantage l'accès à l'information, même lorsque celle-ci est essentielle à la gestion rigoureuse des réclamations.

Plusieurs membres du CPQ signalent déjà une complexité croissante liée à l'obtention des documents médicaux, en raison notamment de politiques internes de la Commission de plus en plus restrictives et de la nécessité accrue de recourir à des démarches juridiques pour accéder à l'information.

Pour de nombreuses organisations, en particulier les PME, cette évolution complique significativement la gestion des dossiers de réclamation, tant au niveau des ressources que du respect des obligations réglementaires.

Il est important de rappeler que lorsqu'un travailleur choisit d'introduire une réclamation fondée sur son état de santé, cela implique nécessairement un certain renoncement au caractère entièrement privé de cette information, dans la mesure où elle devient centrale à l'évaluation du bien-fondé de la demande. Cette situation pourrait nuire à l'équilibre entre la protection de la vie privée du travailleur et le droit légitime de l'employeur à accéder aux informations nécessaires pour exercer ses droits de surveillance et de contestation.

Le CPQ recommande que le cadre réglementaire assure un juste équilibre entre la protection des informations personnelles du travailleur et le droit de l'employeur à accéder à des renseignements pertinents, tout en évitant de surcharger administrativement des employeurs déjà confrontés à des obligations complexes en matière de santé et de sécurité au travail.

Impacts sur les communications avec les intervenants médicaux – Article 13 du projet de loi (modification de l'article 458.1 LATMP)

En augmentant les sanctions en cas de non-respect des règles relatives à la transmission d'information médicale, particulièrement lorsqu'il s'agit de lésions résultant de violence physique ou psychologique, cette réforme semble avoir conduit à une application plus rigide, voire incorrecte, des règles par certains intervenants du réseau de la santé.

Des membres du CPQ font état de cas où des documents ont été injustement refusés, en raison de malentendus concernant les autorisations requises ou la portée des nouvelles obligations. Ces erreurs nuisent non seulement à la gestion efficace des dossiers, mais aussi à la capacité des employeurs d'exercer pleinement leurs droits de surveillance, de contestation et de planification du retour au travail.

Le CPQ recommande que des efforts soient déployés, en collaboration avec les ordres professionnels et les établissements de santé, afin de clarifier les règles en vigueur et de former adéquatement les intervenants médicaux.

Le Code du travail

Le projet de loi revoit diverses règles applicables en matière d'arbitrage de grief, notamment en prévoyant un délai maximal pour la désignation d'un arbitre ainsi que pour la tenue de la première journée d'audition, en obligeant les parties à considérer le recours à la médiation, en déterminant les cas dans lesquels une conférence préparatoire doit être tenue avant l'audition d'un grief et en déterminant les règles relatives à la communication de la preuve avant l'audition du grief.

Nouvelles obligations de transparence financière des associations syndicales – Article 14 du projet de loi (remplacement de l'article 47.1 du Code du travail)

Nous prenons acte de l'introduction de dispositions spécifiques visant à encadrer la transparence financière des associations syndicales. À cet égard, nous saluons le fait que des obligations claires en matière de transparence soient désormais expressément prévues pour les syndicats.

Nouveaux délais en matière d'arbitrage de griefs - Articles 15 et 16 du projet de loi (modification de l'article 100 et ajout de l'article 100.0.0.1)

Les articles 15 et 16 du projet de loi prévoient que les parties doivent désigner un arbitre dans les 6 mois du grief, ou à défaut dans les 10 jours de ce délai, demander la nomination de celui-ci par le Ministre, sans quoi le grief sera réputé déserté.

De plus, l'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt. Ce délai peut être prolongé une seule fois par les parties si l'arbitre y consent.

Il faut se rappeler que l'arbitrage de griefs, depuis son introduction dans le C.T. en 1964 a toujours visé la solution rapide des différends entre les parties. La Cour suprême a d'ailleurs mentionné que le processus d'arbitrage doit viser l'efficacité et la célérité du traitement des différends.

Le CPQ est conscient du problème des délais associés à l'arbitrage de griefs. En effet, selon les statistiques du Ministère, un délai moyen de 974 jours s'écoule entre le dépôt du grief et la décision de l'arbitre de griefs alors que le délai moyen entre le grief et la nomination de l'arbitre est de 381 jours.

Compte tenu de l'objectif de la procédure d'arbitrage de griefs et des délais qui y sont actuellement associés, le CPQ est favorable aux mesures introduites dans le C.T. par les articles 15 et 16 du projet de loi 101 et visant manifestement à réduire ces délais.

Cependant, le CPQ s'interroge sur la capacité du système actuellement en place à soutenir ces mesures, plus particulièrement en ce qui a trait à la date de la tenue de la première journée d'audience. En effet, les délais relatifs à la tenue de la première journée d'arbitrage sont souvent la résultante de plusieurs facteurs, dont, notamment la disponibilité des arbitres ou des procureurs des parties à procéder rapidement. Cette situation est d'ailleurs exacerbée dans les régions situées à l'extérieur de la région métropolitaine, ces régions manquant définitivement d'arbitres de griefs malgré les efforts déployés lors des appels de candidatures.

Le CPQ émet donc des doutes quant à l'efficacité des mesures proposées pour réduire les délais d'arbitrage, en raison des contraintes organisationnelles sans que les ressources nécessaires additionnelles soient mises en place pour assurer l'atteinte des objectifs visés.

Le CPQ propose également que ces mesures soient accompagnées d'un suivi rigoureux pour évaluer leur impact opérationnel, et que des ressources supplémentaires, notamment un soutien administratif accru et une augmentation du bassin d'arbitres, soient envisagées afin de garantir une mise en œuvre effective et équitable de ces dispositions.

Nouveaux articles relatifs à la médiation pré-arbitrale – Article 17 du projet de loi (Ajout des articles 100.0.1.1, 100.0.1.2 et 100.0.1.3)

L'article 17 du projet de loi vise à introduire le recours à la médiation préalablement à l'arbitrage.

Compte tenu des délais prévus au projet de loi 101 quant à la tenue de la première journée d'arbitrage, le CPQ comprend que cette médiation devrait se tenir dans une période d'un an suivant le dépôt du grief.

Le CPQ est favorable à l'intégration de dispositions relatives à la médiation dans le C.T. Cependant, le CPQ s'interroge sur les ressources qui seront mises à la disposition des parties pour procéder à une telle médiation à l'intérieur des délais requis, à savoir notamment si celles-ci seront fournies par le Ministère du travail. Le CPQ propose donc que la procédure de médiation soit clarifiée.

En effet, la médiation exige la disponibilité de médiateurs qualifiés, ainsi qu'un cadre logistique adapté, qu'il soit physique ou virtuel, et un soutien administratif pour la préparation et le suivi des dossiers.

En l'absence d'un soutien adéquat (financement, formation, coordination), ces nouvelles pratiques risquent de donner lieu à une application inégale, voire à des délais accrus, plutôt qu'à un raccourcissement des procédures, et possiblement, imposer des frais additionnels aux parties.

Préoccupation relative à la planification des audiences et à l'adaptation des mécanismes selon le type de dossier – Article 19 du projet de loi (modification de l'article 100.2 C.t.)

Le CPQ souligne que l'article 19 du projet de loi modifiant l'article 100.2 du Code du travail, répond aux suggestions de ses membres concernant la planification des audiences d'arbitrage des griefs.

Le nouvel article 100.2, tel que proposé par le projet de loi, prévoit que l'arbitre peut organiser une conférence préparatoire à l'audition (article 100.2, deuxième alinéa C.T.) et doit le faire si l'une des parties en fait la demande. Cette modification est conforme à la pratique actuelle.

D'ailleurs, plusieurs membres du CPQ avaient soulevé que l'absence d'une telle étape peut entraîner des retards lors des audiences et une gestion inefficace des ressources.

Le CPQ est d'avis que cette disposition pourrait pleinement jouer son rôle si la portée de la conférence préparatoire est appliquée de manière cohérente et rigoureuse, notamment pour :

- Évaluer le volume et la sensibilité des éléments de preuve.
- Fixer des échéances réalistes pour la communication des pièces et la comparution des témoins.
- Adapter la durée et le format de l'audience en fonction du type de grief (technique, disciplinaire, financier, etc.).

Ainsi, la modification de l'article 100.2 C.T. constitue un levier important pour améliorer l'efficacité et la prévisibilité du processus d'arbitrage.

Préoccupation relative à la communication obligatoire de la preuve avant l'audition - Article 20 (Ajout de l'article 100.3.1)

Le projet de loi 101 introduit au C.T., par son article 20 l'article 100.3.1, lequel prévoit l'obligation, pour une partie, de communiquer ses pièces ou autre élément de preuve à l'autre partie et à l'arbitre dans les 30 jours du début de l'audition, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour la bonne administration de la justice.

Les membres du CPQ ont des préoccupations quant à cette disposition. Bien qu'il soit souhaitable dans bien des situations que la preuve soit divulguée préalablement à l'audience, d'autres situations ne s'y prêtent pas. Le CPQ est d'avis que l'expression « assurer la bonne administration de la justice » n'est pas suffisamment précise.

D'ailleurs, ce mécanisme n'existe pas au Tribunal administratif du travail. La *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* prévoit seulement au 3^e alinéa de l'article 27 que la conférence préparatoire tenue par un membre du Tribunal a notamment pour objet d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire. Ce mécanisme est adéquat.

Le CPQ propose que la question de la divulgation préalable de la preuve soit plutôt traitée par l'arbitre lors de la conférence préparatoire, ce qui laisserait une meilleure latitude aux parties et permettrait de s'adapter en fonction des circonstances.

La Loi sur les normes du travail

A l'égard de la LNT, le projet de loi revoit certaines règles relatives aux absences des personnes salariées qui sont réservistes et introduit la possibilité pour toute personne salariée de s'absenter du travail si elle ne peut pas fournir sa prestation de travail en raison d'une décision en matière de santé publique ou en raison d'un sinistre ou de son imminence.

Le CPQ estime que les nouveaux motifs d'absence (réservistes, mesures sanitaires) répondent à des besoins précis, sans générer d'impacts majeurs.

Ajout d'absences autorisées pour motifs liés à la santé publique ou à la sécurité civile – Article 40 du projet de loi (nouvelle section V.1.2 de la LNT)

Le CPQ souhaite commenter l'ajout, par l'article 40 du projet de loi, d'une nouvelle section V.1.2 à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), qui introduit un droit d'absence non rémunérée pour les salariés dans certaines situations exceptionnelles.

Cette disposition permet notamment à un salarié de s'absenter lorsqu'il est dans l'incapacité de fournir sa prestation de travail en raison d'un ordre, d'une recommandation ou d'un sinistre lié à la *Loi sur la santé publique*, la *Loi sur les mesures d'urgence*, la *Loi sur la mise en quarantaine* ou la *Loi sur la sécurité civile*.

Perçue comme un ajustement technique postpandémique, cette mesure vise à encadrer des situations concrètes survenues au cours des dernières années.

Les membres du CPQ considèrent cet ajout comme cohérent dans le cadre de la protection de la santé publique, mais insistent sur la nécessité d'un encadrement précis concernant les conditions d'application

de cette absence, en particulier en ce qui concerne la durée, l'obligation d'aviser l'employeur dans les plus brefs délais, ainsi que la possibilité pour l'employeur de demander un justificatif.

Le CPQ recommande que les modalités d'application de ce nouveau droit à l'absence soient définies par voie réglementaire ou administrative, afin de prévenir toute incertitude ou abus dans des contextes déjà difficiles à gérer opérationnellement.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

Le CPQ souhaite commenter l'ajout par l'article 46, d'un encadrement légal de son programme de soutien financier.

Le projet de loi prévoit certaines modifications au Programme pour une maternité sans danger (PMSD), en matière de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Cet encadrement vient limiter les subventions demandées par l'employeur pour les travailleuses qui bénéficient du programme au salaire maximum assurable annuel (SMA) établi par la Commission. Or, dans la pratique, peu d'agents d'indemnisation appliquaient cette façon de faire, et comblaient simplement la portion du gain manquant lors de la réaffectation. Ce projet de loi ne répond donc pas aux besoins des employeurs qui ont à leur emploi des salariés ayant une capacité de gains supérieurs au SMA, puisque ceux-ci devront continuer de verser le salaire habituel ainsi que tous les avantages sociaux durant toute la période de l'affectation.

Nous vous invitons à vous pencher davantage sur des dispositions qui, chiffres à l'appui, induisent qu'une non-affectation aura un coût moins élevé pour l'employeur que le coût de la réaffectation, ce qui se traduira inévitablement par une perte de salaire ayant une aptitude au travail. Nous souhaitons également porter à votre attention que le coût associé à la subvention partielle du SMA par la CNESST est beaucoup moins important qu'une indemnisation totale de la travailleuse à la hauteur du SMA.

Pour pallier le besoin d'encadrement, le CPQ et ses membres proposent de conserver une application souple du programme, mais également que le projet de loi permette à l'employeur de recevoir de la CNESST un soutien financier en fonction du salaire versé par l'employeur et ce, sans tenir compte du SMA. Pour ce faire, nous proposons que soit explorée une autre avenue, calquée sur le modèle de l'assignation temporaire prévue à la LATMP, qui favoriserait davantage la réaffectation que le modèle actuellement proposé. Cette façon de faire assurerait ainsi une cohérence législative.

La Loi instituant le Tribunal administratif du travail

En ce qui concerne la LITAT, le projet de loi prévoit que seule une personne autorisée par le Tribunal administratif du travail (TAT) a droit d'accès à un dossier de la division de la santé et de la sécurité du travail qui contient des renseignements relatifs à la santé physique ou mentale d'une personne ou des renseignements qu'il estime d'un caractère confidentiel et dont la divulgation serait de nature à porter préjudice à une personne.

Le CPQ est préoccupé par les nouvelles restrictions d'accès aux dossiers médicaux. Il recommande d'assurer un équilibre entre confidentialité et droit à une défense pleine et entière. Dans ce contexte, nous demandons que soit ajoutée la définition d'une personne autorisée afin de clarifier cet aspect et ainsi éviter de mettre en œuvre involontairement de nouvelles restrictions d'accès concernant les dossiers médicaux.

De plus, le TAT présente actuellement des débits importants de traitement des décisions. L'introduction de cette disposition risque d'entraîner des délais additionnels non-souhaitables.

Autre recommandation

Le maintien des décrets de conventions collectives : un outil de stabilité à préserver dans un contexte économique incertain

Dans le contexte économique actuel marqué par des incertitudes persistantes et une pression accrue sur les entreprises comme sur les travailleurs, il est essentiel de préserver les mécanismes qui contribuent à la stabilité des relations de travail. C'est dans cette perspective que le CPQ réitère son appui au maintien de la loi sur les décrets de conventions collectives dans les secteurs où leur application demeure pertinente et justifiée.

Plutôt que de remettre en question cet outil structurant, le moment appelle à la prudence. Les décrets offrent un cadre collectif minimal qui favorise l'équilibre entre la compétitivité des entreprises, la protection des conditions de travail et de la population.

Sur cette question, le CPQ fera parvenir un argumentaire plus détaillé en temps opportun.

Conclusion

Le CPQ appuie l'objectif général du projet de loi 101 qui vise à améliorer certaines lois du travail. Ce projet propose des clarifications attendues et des avancées pertinentes, notamment en matière d'arbitrage de griefs.

Toutefois, plusieurs enjeux opérationnels, juridiques et administratifs demeurent irrésolus, notamment ceux liés à l'accès aux documents médicaux, à la gestion des responsabilités en contexte multi-employeurs, ainsi qu'à l'application différenciée selon les secteurs.

Dans cette perspective, le CPQ formule les recommandations suivantes, regroupées par article :

1. **Article 1 LATMP** : préciser les critères d'application de cette disposition, afin d'éviter des effets imprévus sur les obligations des employeurs et la gestion des réclamations dans des contextes organisationnels atypiques.
2. **Article 6 LATMP** : envisager l'abolition de la Direction de la révision administrative.
3. **Article 13 LATMP** : pour les dossiers qui ne relèvent pas de situations de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel, envisager un retour au cadre juridique applicable antérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.
4. **Articles 15 à 17 C.T.** : doter le système des ressources nécessaires pour respecter les délais d'arbitrage, notamment en région, et structurer la médiation de façon efficace.
5. **Article 19 C.T.** : définir clairement la portée de la conférence préparatoire pour optimiser la gestion des dossiers.

6. **Article 20 C.T.** : accorder à l'arbitre la souplesse requise pour gérer la pertinence et les délais de divulgation de la preuve.
7. **Article 40 LNT** : encadrer par règlement les absences motivées par des considérations sanitaires ou de sécurité civile.
8. **Article 46 LSST (PMSD)** : réformer le programme Pour une maternité sans danger afin de permettre un soutien financier basé sur le salaire réel, et encourager la réaffectation au travail plutôt que le retrait du travail.
9. **LITAT** : préciser la notion de « personne autorisée » pour l'accès aux dossiers médicaux afin de préserver un juste équilibre entre confidentialité et droit à une défense pleine et entière.
10. **Maintien des décrets** : préserver le mécanisme des décrets de conventions collectives comme outil de stabilité dans un contexte économique incertain.

Le CPQ encourage le gouvernement à tenir compte de ces recommandations dans le cadre de l'étude détaillée du projet de loi no 101.

Il réitère sa volonté de collaborer activement à l'élaboration d'un cadre législatif équilibré, rigoureux et adapté à la réalité des milieux de travail du Québec.

Nous espérons que ces observations vous seront utiles et vous remercions de l'attention que vous leur accorderez.

L'équipe du CPQ demeure pleinement disponible pour toute collaboration ou intervention complémentaire.

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : 514-288-5161
Sans frais au Québec : 1-877-288-5161

Courriel : info@cpq.qc.ca

cpq.qc.ca



PROSPÉRER ENSEMBLE

cpq.qc.ca