



CET-018M
C. P. PL 101
Loi amélioration certaines
lois du travail

Mémoire

Déposé aux fins du projet de loi 101 Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

Assemblée nationale du Québec

Mai 2025

Recherche et rédaction

Service de la recherche et de la défense des services publics

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

Présentation du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est un syndicat indépendant qui regroupe environ 43 000 membres répartis dans 40 accréditations québécoises. Plus de 32 000 d'entre eux sont issus de la fonction publique québécoise. Les 11 000 autres membres proviennent du secteur parapublic.

La mission du SFPQ à l'égard de tous ses membres consiste à défendre leurs conditions de travail et à défendre les intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie. Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le SFPQ soutient un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société. En cohérence avec ses valeurs, il promeut les services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population.

Introduction

Présenté deux mois après le dépôt du projet de loi 89 (PL89), le mal nommé projet de loi 101 (PL101) visant à « l'amélioration de certaines lois du travail » représente, lui aussi, une attaque au monde du travail. En effet, tant par ce qu'il contient que par ce qu'il ne contient pas en matière de réformes progressistes réclamées par les syndicats depuis des années, le PL101 fait l'impasse sur les besoins des travailleuses et des travailleurs en matière de réformes législatives.

Si le PL101 contient quelques rares avancées en matière de droit du travail, il importe de le désigner pour ce qu'il est dans son ensemble, soit à la fois un recul et une occasion manquée. Nous disons un recul, car, comme nous le verrons plus tard, le ministre propose des éléments problématiques tels qu'un encadrement du traitement des griefs qui fait courir des risques au maintien des droits des travailleuses et des travailleurs, ou le report de l'application des mesures permanentes prévues par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail*. Nous considérons également qu'il s'agit d'une occasion manquée, car le ministre n'est pas sans connaître les revendications syndicales qu'il aurait facilement pu intégrer dans ce projet de loi.

Rappelons à cet effet que le ministre connaît très bien un ensemble de revendications provenant du monde syndical : citons par exemple la mise en place de dispositions prévoyant 10 jours de congés payés pour les victimes de violence conjugale, une application plus étendue de la *Loi sur les normes du travail* pour prendre en compte la réalité croissante du travail atypique, ou l'ajout de l'épuisement professionnel à la liste des maladies professionnelles reconnues. Malheureusement, le PL101 échoue à prendre en compte les réformes les plus urgentes dans les diverses lois qui encadrent le travail.

Nous effectuerons donc une lecture critique du PL101, divisée en fonction des lois qu'il modifie et pour lesquelles il nous semblait pertinent de mener une analyse en profondeur. Notre analyse portera, dans l'ordre, sur la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), le *Code du travail* (ci-après appelé *Code*), la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) et la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail* (LMRSST). Nous reviendrons également sur quelques demandes syndicales omises par le PL101 qu'il aurait été pertinent de

considérer dans le cadre de cette proposition législative. Nous soumettrons enfin quelques recommandations d'ordre plus général.

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

1.1. Indemnisation

Cette première loi modifiée par le PL101 nous force à soulever rapidement des questions de compréhension au ministre. En effet, l'esprit des articles 2, 3 et 4 de ce projet de loi ne semble pas être doté d'une grande clarté, le vocabulaire utilisé portant à confusion. En effet, le mémoire déposé au conseil des ministres¹ suggère que les changements apportés par ces articles aient pour objectif d'éviter que les travailleuses et les travailleurs soient pénalisé(e)s au moment de la revalorisation de leurs indemnités.

À cet effet, le PL101 modifie une expression importante liée au calcul de la revalorisation des indemnités de remplacement de revenu. Il troque, dès l'article 2, l'expression « revenu qui sert de base au calcul de cette indemnité » par « revenu annuel d'emploi d'un travailleur déterminé au moment de sa lésion ». Le libellé utilisé dans le PL101 pourrait néanmoins avoir des conséquences dramatiques en ce qui a trait à l'interprétation qu'en ferait la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le remplacement de « revenu brut » par « revenu brut annuel d'emploi », présent également aux articles 3 et 4 du PL101, laisse à penser que le processus de revalorisation des indemnités prévu aux articles 64, 70 et 117 de la LATMP pourrait ne prendre en compte que les revenus d'emplois. Cela est contraire à la pratique actuelle, le revenu brut servant de base pour le calcul de la revalorisation étant celui calculé sur la base non seulement des revenus d'emploi, mais également d'autres sources de revenu, dont entre autres les prestations d'assurance-emploi (A-E) et celles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

¹ Boulet, J. (2025, 10 avril). « Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail ». *Mémoire au conseil des ministres*.

L'ambiguïté des modifications apportées par les articles 2, 3 et 4 mérite une clarification. Si nous supposons que ces modifications n'ont pas pour objectif d'appauvrir les travailleuses et les travailleurs victimes d'une lésion, il semble néanmoins minimalement impératif que le PL101 modifie également l'article 67, al. 2, et ce afin qu'il y ait une concordance assurant que les revenus tirés des prestations susmentionnées soient assimilés à un revenu d'emploi.

Il semble néanmoins pertinent d'inviter le ministre à plus d'ambition. En effet, si l'article 67 (al. 2) permet d'inclure les revenus tirés de l'A-E ou du RQAP dans les revenus bruts aux fins du calcul de l'indemnité, la condition des personnes recevant une indemnité de la LATMP (chômage ou nouvelle parentalité) influe néanmoins sur le montant à recevoir. Les prestations de la LATMP sont ainsi calculées sur la base de la valeur de prestations d'un autre régime. Ce fonctionnement laisse à désirer : à l'inverse, le régime d'A-E, malgré toutes ses failles, « prolonge » la période de référence pour le calcul des prestations dans les cas où une personne aurait reçu des prestations du RQAP, et ce, afin de prendre compte du revenu d'emploi.

Il importe de rappeler que, sous l'application actuelle de l'article 67 (al. 2), la loi pénalise tout particulièrement les jeunes parents (plus particulièrement les femmes) et les personnes financièrement précarisées par un épisode de chômage récent. Il y a donc lieu de proposer une modification au calcul de l'indemnité qui évite de pénaliser ces personnes.

Dans un autre ordre d'idées, le SFPQ tient à signifier qu'un aspect positif de l'article 4 doit absolument être conservé, à défaut d'être amélioré. En effet, cet article (prévoyant la modification de l'article 117 de la LATMP) insère une modification importante pour les travailleurs à faible revenu : le montant servant de base au calcul de l'indemnité ne peut désormais être inférieur à celui du salaire minimum au moment de la revalorisation. Cette modification répond ainsi, partiellement, à une revendication historique, soit celle d'éviter que les personnes indemnisées reçoivent des prestations dont l'écart avec le salaire minimum s'accroît avec le temps.

Le soulignement de cette avancée ne représente cependant pas l'atteinte d'une protection adéquate du revenu des personnes victimes de lésion professionnelle. À cette étape, il faut rappeler que l'objectif à l'origine de la LATMP était d'offrir une réparation complète de

la perte de revenu. Or, des améliorations pourraient être apportées afin de rendre la LATMP plus conforme à cet objectif.

Si l'énoncé du plan budgétaire 2024-2025² comportait des dispositions visant à assurer que le Régime des rentes du Québec (RRQ) retranche du calcul de la rente tout mois de réception d'une indemnité³, il faut rappeler que :

- a) Cette mesure n'a pas été inscrite dans la Loi;
- b) Cette mesure ne devient effective que si l'indemnité de remplacement de revenu a été obtenue pendant au moins 24 mois de suite, ce qui pénalise les personnes recevant des indemnités pendant une période inférieure;
- c) Cette mesure ne s'applique pas rétroactivement;
- d) Cette mesure n'est liée qu'à la RRQ. Les prestations autres (comme le RQAP et l'AE) ne sont pas touchées par cette mesure. Par conséquent, une personne retournant au travail après avoir reçu des prestations de la CNESST à la suite d'une invalidité pendant une longue période, et qui aurait un enfant ou perdrait son emploi dans un délai ne lui permettant pas d'accumuler le minimum d'heures assurables, se voit encore pénalisée lourdement.

Particulièrement en lien avec le dernier point, il importe de rappeler que, puisque l'indemnisation se fait sur la base du revenu net, la valeur de ces cotisations est déjà prélevée sur le revenu versé aux personnes indemnisées. Par conséquent, le fait d'amputer leur indemnité sans offrir la contrepartie de la cotisation aux régimes de protection sociale est non seulement contraire à la logique d'indemnisation, mais contrevient également à l'esprit de protection sociale qui devrait animer la CNESST.

Par ailleurs, l'indemnisation à 90% du revenu net ne nous apparaît pas comme étant conforme aux objectifs historiques de la LATMP. En effet, les victimes de lésions professionnelles sont déjà souvent aux prises avec un ensemble d'enjeux liés à leur incapacité de travailler : incapacité de revaloriser leur revenu sur la base d'une promotion ou d'une amélioration des conditions d'emploi, stigmatisation sociale, dépenses supplémentaires liées à la lésion, etc. L'indemnisation à 90% plutôt qu'à 100% ajoute donc une couche aux enjeux vécus par ces victimes. En refusant l'indemnisation à 100%, le

² Gouvernement du Québec. (2025, mars). « Pour un Québec fort : Plan budgétaire ».

³ Plus spécifiquement, « les mois de réception de toute indemnité de remplacement de revenu de la CNESST, si cette indemnité dure au moins 24 mois ».

régime de protection ne compense pas justement les victimes pour les pertes de revenus liés aux lésions, il ne fait que les doter d'une indemnité partielle.

Considérant les éléments développés précédemment, le SFPQ soumet ainsi ses premières recommandations. Il est recommandé :

- 1) Que l'article 67 (al. 2) de la LATMP soit modifié afin de remplacer « et les prestations » par « . Le travailleur peut également inclure le revenu d'emploi servant de base au calcul de prestations »;**
- 2) Que l'article 67 (al.2) de la LATMP soit également modifié afin de clarifier que tout revenu que le travailleur peut inclure pour établir un revenu brut plus élevé est assimilable à un revenu brut d'emploi;**
- 3) Que le PL101 intègre et améliore dès maintenant l'intention annoncée lors du dernier dépôt budgétaire, soit en effectuant les modifications législatives nécessaires afin que toute période comportant le versement d'une rente d'invalidité soit exclue aux fins du calcul de la RRQ;**
- 4) Que le PL101 se voit amendé afin que le régime d'indemnisation verse les cotisations aux régimes publics assurantiels (RQAP et A-E) pour que les personnes indemnisées soient couvertes adéquatement lorsque les indemnités prennent fin;**
- 5) Que le l'article 45 de la LATMP soit modifié en remplaçant « 90% » par « 100% ».**

1.2. Déjudiciarisation ou négociation asymétrique?

Une autre modification d'importance concernant la LATMP porte sur l'insertion des articles 358.6 à 358.9 du PL101. L'introduction d'un processus de négociation, sur consentement des parties, a le potentiel (comme le ministre le faisait remarquer dans son mémoire) de participer à la déjudiciarisation, et qu'ainsi à la réduction des délais pour obtenir une décision finale.

Néanmoins, il faut rappeler au ministre que cette négociation ne s'effectue pas dans les mêmes contextes pour tout le monde. En effet, si le principe de consentement est présent dans les articles soumis, la possibilité pour que les personnes non syndiquées subissent des pressions en lien avec la négociation de l'issue d'une mésentente en révision est réelle. Plusieurs personnes syndiquées interagissent également directement avec la CNESST, sans l'entremise de leur syndicat, ce qui les expose à un déficit de représentation face à un employeur ayant pour intérêt de déposer un grand nombre de révisions. Faut-il rappeler que les syndicats représentant ces personnes ne sont jamais systématiquement avisés de l'existence d'une contestation de l'employeur, et ne peuvent adéquatement exercer leur devoir de représentation à cette étape dans ces conditions.

Par ailleurs, l'introduction d'un processus de négociation contrevient au principe de l'application universelle du droit. Il serait ainsi inacceptable que deux travailleurs accidentés aux situations égales fassent l'objet d'une issue différente sur la base d'une négociation plus ou moins difficile résultant d'un rapport de force différent. En permettant la négociation des éléments litigieux, le PL101 ouvre une porte vers la bilatéralisation des relations en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles en les soustrayant d'une application universelle de la loi et des règlements, ce qu'il convient de décrier.

Faut-il le rappeler, entre autres à cause de la logique d'imputation, les employeurs ont avantage à contester systématiquement un ensemble de décisions : ils sont encore à l'origine de la majorité des demandes de révision⁴. Il faut également mentionner que la direction des recours administratifs reconduit la décision de la CNESST dans 95% des cas⁵. C'est pour cette raison que le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) avait adopté à l'unanimité une recommandation visant à abolir la direction de la révision administrative en 2017⁶; c'est également pour cette raison qu'une proposition

⁴ Charbonneau, M. et Hébert, G. (2020). « La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec ». Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. Rapport de recherche. URL: https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/CNESST_WEB.pdf

⁵ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2021). « Mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur le projet de loi 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail ». URL: https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/Memoire_FTQ_PL59_modernisation-regime-SST_janvier-2021.pdf, p19

⁶ Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre. (2017). « Avis sur la modernisation du régime de santé et de sécurité au travail ». URL : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_RSST.pdf

similaire avait été bloquée au conseil d'administration de la CNESST il y a près d'un an et demi.

Dans ce contexte, on peut se questionner sur la réelle possibilité de déjudiciariser le processus. En effet, le PL101 ne prévoit aucune modification qui limiterait plus efficacement les recours quérulents des employeurs, et leur donne la possibilité de négocier directement avec les personnes victimes d'une lésion.

L'asymétrie existante entre l'employeur et le salarié représente ainsi un risque quant à la qualité des conditions de la négociation de l'issue d'une décision. La seule option afin de pallier cette asymétrie est d'assurer que les travailleuses et les travailleurs disposent d'une représentation devant la CNESST. Si la nature de cette représentation est évidente pour les personnes syndiquées, il n'existe pas de mécanisme public permettant la représentation et la défense des droits des non-syndiqués devant la CNESST. Celle-ci se retrouve alors juge et partie, ses travailleuses et ses travailleurs se retrouvant devant les injonctions contradictoires d'assurer des services publics de qualité et de défendre l'intérêt de leur employeur. À cet effet, le Québec est la seule province au Canada à ne pas disposer d'une institution publique exclusivement dédiée à la défense des personnes non syndiquées.

Considérant les enjeux cités précédemment, le SFPQ recommande donc :

- 6) Que le gouvernement mette sur pied un Bureau de défense des personnes non syndiquées ayant pour mandat de les représenter devant la CNESST;**
- 7) Que la LATMP soit modifiée afin d'imposer dans les cas où la contestation d'une décision concernant une personne dont la lésion serait survenue par le fait d'un emploi syndiqué n'aurait pas pour origine ladite personne, que le syndicat représentant la personne victime d'une lésion soit systématiquement avisé en même temps que les autres parties;**
- 8) Que les dispositions liées à la négociation d'un litige en processus de révision soient abandonnées.**

Néanmoins, dans la mesure où le principe de négociation est conservé, il importe d'assurer que l'asymétrie existante entre la travailleuse ou le travailleur et l'employeur soit prise en compte, afin d'éviter des pressions indues et une négociation à armes inégales.

Par conséquent, si la recommandation 8 n'était pas prise en compte par les parlementaires, il importe à tout le moins que les dispositions suivantes soient prises afin de protéger les travailleuses et les travailleurs.

Dans cette optique, le SFPQ recommande ainsi :

9) L'insertion d'un dernier alinéa à l'article 354 de la LATMP (art. 5 du PL101) afin d'y ajouter ce qui suit à la fin, soit : « Lorsque la Commission indique qu'il est possible de participer à ce processus, elle doit également indiquer qu'il est possible de se retirer de ce processus en tout temps, sans avoir à indiquer le motif de retrait »;

10) L'insertion d'un article imposant que la travailleuse ou le travailleur entamant un processus de négociation soit représentée pendant ce processus – par une personne représentante de son syndicat dans la mesure où cette personne est syndiquée, et par une personne représentante provenant du bureau de défense des personnes non syndiquées pour les autres. Que la décision quant à la représentation (et donc au processus de négociation) appartienne, selon le cas, au syndicat ou au Bureau de défense des personnes non syndiquées.

1.3. Amendes

Le SFPQ ne comprend pas l'objectif derrière la modification de l'article 458.1 (art.13 du PL101). En effet, si le ministre se targue de mieux protéger la confidentialité des dossiers concernant des enjeux de violence physique ou psychologique (incluant la violence à caractère sexuel), son projet de loi diminue le montant des amendes prévu dans les autres cas. Il n'augmente pas par ailleurs le montant des amendes dans les cas de violence précités. Cette modification représente par conséquent un recul en matière de droit à la confidentialité et de protection des renseignements personnels.

Nous n'arrivons pas à nous expliquer cette modification : est-il vraiment dans l'intérêt public de diminuer les pénalités permettant d'assurer la confidentialité des dossiers médicaux? Cette modification est contraire au principe de protection de l'intégrité des travailleuses et des travailleurs.

Par conséquent, le SFPQ recommande :

11) Que, dans les cas de contravention aux articles mentionnés dans l'article 458.1, les seuils des amendes soient minimalement maintenus pour l'ensemble des dossiers à au moins 1000\$ et au plus 5000\$ pour les personnes physiques, et à au moins 2000\$ et au plus 10 000\$ dans les autres cas.

1.4. Autres considérations

Nous invitons également les parlementaires à saisir l'occasion de modifications à la LATMP afin de procéder à des améliorations demandées depuis quelques années. À cet effet, nous invitons les parlementaires à consulter les recommandations portant sur la LATMP que le SFPQ a fait parvenir à cette même commission en janvier 2021⁷. Quoique la réactivation de recommandations sur un projet de loi antérieur n'apparaisse pas comme étant particulièrement pertinente à l'étude du présent projet de loi, il importe de rappeler qu'un grand nombre de revendications communiquées à l'époque n'ont jamais été prises en compte par le législateur. Certains enjeux soulignés font, encore aujourd'hui, des dégâts chez les personnes souffrant d'une lésion professionnelle (reconnue ou non). Par conséquent, le SFPQ tient à rappeler quelques recommandations en matière d'accès au régime et de reconnaissance des lésions.

Le premier enjeu spécifique qu'il importe de mentionner quant à la reconnaissance des lésions professionnelles est celui de l'expertise médicale. Celle-ci n'est pas toujours effectuée dans l'objectif de protection des personnes souffrant d'une lésion professionnelle, et contrevient à l'idée selon laquelle le médecin traitant est la personne la plus qualifiée pour déterminer la trajectoire de santé d'une travailleuse ou d'un

⁷ Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2021). « Mémoire portant sur le projet de loi 59, loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail ». Mémoires et avis. URL : https://www.sfpq.qc.ca/media/jkhp3eek/2021-01-20_memoire-pl59.pdf

travailleur. Il est possible d'exemplifier cet état de fait entre autres en se référant à l'article 145.1 de la LATMP, dans lequel il est de la seule responsabilité de la CNESST de déterminer que la personne aura droit à un plan individualisé de réadaptation. Une critique forte du bureau des évaluations médicales (BEM) existe par ailleurs depuis plusieurs années, nous imposant une réflexion sur son rôle d'arbitrage des désaccords entre le médecin traitant et l'expertise de l'employeur. Le rôle du BEM, alors perçu comme juge et partie, doit donc faire l'objet d'une réflexion critique.

Deuxièmement, il importe de responsabiliser le législateur aux fins de reconnaissance des maladies professionnelles. La transition d'une liste des maladies professionnelles en annexe de la loi vers une liste établie par règlement élimine la possibilité de débattre facilement et publiquement de l'inclusion ou de l'exclusion de certaines maladies professionnelles. Il importe, selon nous, d'assurer une transparence démocratique sur cette question, et de permettre que des débats aient lieu aux fins de reconnaissance de maladies professionnelles émergentes (ou dont la reconnaissance sociale et médicale est émergente).

Sur la base des éléments précédemment mentionnés, le SFPQ recommande donc:

- 12) Que toutes les dispositions limitant l'accès à l'indemnisation qui ont été adoptées lors du vote des modifications à la loi en automne 2021 soient abrogées afin d'assurer le caractère universel et accessible du régime;**
- 13) Que l'article 145.1 de la LATMP soit modifié afin de lier la CNESST à l'opinion du médecin ayant la charge de la travailleuse ou du travailleur aux fins de détermination du droit à un plan individualisé de réadaptation;**
- 14) Que la LATMP soit modifiée afin de confier au TAT soit la responsabilité de trancher en cas de désaccord entre les médecins du BEM ou entre l'employeur et le médecin ayant à charge la travailleuse ou le travailleur;**
- 15) Que la liste des maladies professionnelles reconnues soit réintégrée en annexe de la LATMP, et qu'un article soit ajouté afin de permettre au ministre d'ajouter des maladies professionnelles reconnues par voie réglementaire et sur conseil d'un comité scientifique indépendant.**

2. Code du travail

2.1. États financiers

En ce qui a trait aux modifications au *Code du travail*, il faut premièrement faire rapidement mention des dispositions prévues à l'article 14 du PL101, soit celui modifiant l'article 47.1 du *Code*. Le SFPQ soumet déjà annuellement à ses membres, à l'occasion d'un conseil syndical réunissant des délégations de l'ensemble de ses sections, ses états financiers.

Si nous ne voyons pas là de contravention avec nos pratiques, ces dispositions nous apparaissent toutefois comme un danger qu'il ne faut pas sous-estimer. En effet, en s'immisçant ainsi dans les pratiques syndicales, le ministre ouvre une fenêtre d'Overton, laissant la place à d'autres futures ingérences politiques dans la gestion démocratique du monde du travail. Les syndicats fonctionnent déjà de manière démocratique : si les membres désirent que le syndicat dépose ses états financiers, ils peuvent procéder à une modification des statuts en vertu de leur propre démocratie interne.

Cette ingérence crée un précédent que nous désapprouvons vivement : les syndicats ne sont pas une créature du gouvernement. Ils se sont souvent dressés contre lui, afin d'arracher des lois et des conditions de travail qui puissent bénéficier à la population. Il n'y a donc pas lieu pour le législateur de s'immiscer dans les procédures démocratiques des syndicats, et le gouvernement actuel, adoptant nombre de projets de loi sans support de l'opposition et sous bâillon, n'a pas de leçon de démocratie à donner aux organisations de travailleuses et de travailleurs.

Il importe également de se questionner sur le choix du ministre d'imposer aux syndicats, et non pas aux employeurs, de présenter leurs états financiers. En effet, par l'unilatéralisme de ses demandes en matière de transparence, le ministre nous rappelle qu'il adhère volontiers à la maxime « la démocratie s'arrête aux portes de l'entreprise ».

À cet effet, l'inégalité entre la partie syndicale et la partie patronale continue d'exister dans bien des milieux : l'employeur dispose de plus de moyens afin d'estimer le rapport de force syndical que le syndicat dispose de ces moyens vis-à-vis de l'employeur. Plutôt que de s'attaquer à cette iniquité, le PL101 passe sous silence cet enjeu fondamental, et préfère s'immiscer dans les affaires syndicales

Par conséquent, le SFPQ recommande :

16) Que l'article 14 soit abrogé.

2.2. Traitement des griefs

Malgré l'intention de déjudiciarisation des relations de travail désirée par le ministre, les modifications au *Code du travail* portant sur le traitement des griefs (articles 15 à 22) soulèvent des enjeux majeurs quant au traitement adéquat de ces griefs. Les enjeux principaux identifiés se retrouvent au niveau des articles 16 et 20.

L'article 16, en somme, introduit une désignation de l'arbitre par le ministre 6 mois après le dépôt d'un grief, impose à la partie déposante de demander la désignation dudit arbitre dans les 10 jours suivant l'expiration du délai sous peine de voir ce grief disparaître, et met en place un délai obligatoire pour l'audition des griefs (1 an). Si nous partageons tout à fait l'objectif d'accélération des procédures de griefs, les modalités annoncées par le ministre nous semblent toutefois passer outre certaines considérations liées aux moyens investis au TAT, ainsi qu'à l'objectif derrière le dépôt de certains griefs, et au temps dont disposent les syndicats afin de procéder avec diligence à l'enquête de grief.

Premièrement, il importe de rappeler au ministre qu'un nombre important de griefs ne se retrouve jamais en arbitrage. En effet, le dépôt de griefs est parfois issu d'un conflit d'interprétation qu'il convient de négocier avec l'employeur dans un comité de relations de travail. Il est également possible s'entendre avec l'employeur en démontrant le non-respect d'une clause de convention collective dans les cas où le grief provient d'une contravention plus claire à la convention. Le traitement des griefs est ainsi lié à la négociation directe avec l'employeur avant d'être lié à l'arbitrage. En disposant du temps nécessaire pour négocier l'issue d'un grief, les parties évitent ainsi une judiciarisation supplémentaire du processus de traitement des griefs. L'introduction de l'article 100.0.0.0.1 au Code du travail risque ainsi de limiter la capacité à négocier l'issue des griefs : en effet, en imposant des délais relativement courts dans la mesure où nous observons une augmentation des griefs dans la majorité de nos accréditations, le ministre instaure une gestion en flux poussé ayant comme objectif d'accélérer le traitement des griefs sans prendre en compte l'état du processus de négociation préalable à la référence en arbitrage. L'objectif, quoique noble, d'accélération du traitement des griefs risque ainsi

de ne pas être atteint compte tenu de la surjudiciarisation potentielle qui découlerait de cet article.

Il ne faut néanmoins pas éliminer tout à fait le principe de délais maximaux : en effet, dans plusieurs situations, l'employeur fait trainer le règlement de griefs pendant que les travailleurs et les travailleuses souffrent de l'attente des règlements. Des ressources patronales et syndicales sont ainsi dédiées à « faire du temps » sans que de réels progrès soient faits dans le règlement desdits griefs. Il est ainsi possible d'imaginer un mécanisme à travers lequel la partie déposante pourrait, à l'expiration d'un délai, forcer l'arbitrage. Cela permettrait une gestion accélérée des griefs pour lesquels l'arbitrage est la seule issue anticipée, ainsi que le temps supplémentaire pour négocier ceux qui pourraient déboucher sur une entente. Ce genre de mécanisme permettrait également de respecter le principe de la liberté de négocier entre l'employeur et le syndicat lorsqu'il est question du choix de l'arbitre en tant que tel.

Il importe également d'aborder les inventaires et les délais pour l'arbitrage des griefs. Considérant le fait que la fonction publique est exclue de l'application de cet article, nous nous concentrerons principalement sur les deux plus gros groupes parapublics que nous représentons, soit l'Agence de revenu du Québec (ARQ) ainsi que les différentes accréditations liées au récréotourisme, dont l'employeur principal est la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq).

Au 1^{er} août 2024, 249 griefs étaient actifs pour les accréditations récréotouristiques du SFPQ. En ce qui a trait à l'ARQ, 1584 griefs étaient actifs. C'est une augmentation respective de 173,63% et de 40,18% depuis 2019. C'est une augmentation substantielle qui s'observe dans les accréditations parapubliques représentées par le SFPQ : ces augmentations dépassent de beaucoup l'évolution du nombre de griefs actifs totaux, qui a augmenté de 13,11% pendant cette période de 5 ans. Cette tendance à la hausse signifie que plus de griefs sont ouverts que fermés annuellement, créant ainsi un goulot d'étranglement pour les arbitrages, et une augmentation des délais d'accès à cet arbitrage.

Il importe de mentionner que près de 10% du nombre total de griefs traités ont fait l'objet d'une entente ou d'un règlement à l'amiable, et qu'environ 1% d'entre eux font l'objet d'un désistement de l'employeur. Le désistement syndical est également une cause fréquente

de fermeture des dossiers. En tout, et pour les réalités propres au SFPQ, c'est plus du quart des griefs qui ne se rendront jamais à l'arbitrage.

Il importe également de faire part du temps d'attente pour les griefs. Par exemple, pour les accréditations de la Sépaq, moins de la moitié des griefs actifs sont inscrits à l'arbitrage. Néanmoins, 81% des griefs actifs datent au moins de 2023, dont quelques-uns (néanmoins rares) sont actifs depuis 2019. Si le temps d'attente est long pour le traitement des griefs, ces délais sont imputables à trois éléments principaux : premièrement, le nombre et la disponibilité des arbitres sont nettement insuffisants. Deuxièmement, comme nous le mentionnions précédemment, les griefs font souvent l'objet de discussion, les deux parties ayant intérêt à éviter la judiciarisation des dossiers. Ainsi, dans certaines accréditations, les délais sont prorogés de concert avec l'employeur afin de permettre une meilleure analyse et un meilleur traitement des griefs, et d'éviter de surcharger inutilement les rôles d'arbitrage. Enfin, il importe néanmoins de rappeler que la concertation n'est pas toujours porteuse, et qu'un grand nombre d'employeurs ne donnent pas de retour dans des délais raisonnables, n'offrent aucune disponibilité afin de tenir des discussions, et ralentissent le processus de nomination d'arbitre. La forte majorité des griefs étant d'origine syndicale, l'employeur n'a pas intérêt à faire preuve de diligence quant aux délais dans plusieurs dossiers.

Le PL101 confond donc les objectifs et les moyens : dans la situation actuelle, considérant le manque criant de ressources en arbitrage, il est impossible de répondre aux délais prescrits par le dernier alinéa de l'article 100.0.0.0.1. En mettant ainsi en place des délais pour l'audition des griefs sans les lier aux moyens investis ni à la stratégie syndicale de gestion desdits griefs, le PL101 nuit à la pleine réalisation des droits des travailleuses et des travailleurs, et nuit également au principe même de déjudiciarisation.

Si le manque criant de ressources, et donc de dates d'audition, force le dépassement du délai d'un an, le libellé établissant le droit de prolonger le délai avant l'audition est également problématique. Comme il est inscrit que « les parties en font la demande » lorsqu'il est question de la prolongation du délai précédant l'audition du grief, il importe de se questionner : les deux parties doivent-elles en faire la demande, ou s'agit-il de la demande d'une seule partie qui peut motiver l'arbitre à prolonger le délai? La question est importante : si par « les parties », on comprend que ce doit être le fait des deux parties, la possibilité pour un employeur de refuser de consentir à la prolongation des délais afin d'éteindre les droits sauvegardés par le grief représente un déni de droit majeur.

Ainsi, considérant le manque de ressources, et l'établissement de délais qui nous suggèrent que leur dépassement pourrait éteindre le grief, il y a lieu de se questionner à savoir si ce troisième alinéa de l'article 100.0.0.0.1 tel que proposé ne mènerait pas à un abandon massif des griefs.

En ce qui a trait aux organismes parapublics touchés par l'article 16, il importe par ailleurs de rappeler que l'application uniforme de la loi pourrait nuire à ces processus qui, quoiqu'imparfaits, permettent actuellement de limiter la judiciarisation et de gérer le traitement des griefs de manière la plus consensuelle possible. Prenons l'exemple de l'ARQ : le traitement des griefs y a été négocié, une liste d'arbitre prédéterminée par les parties existe déjà. Très peu de griefs s'y rendent à l'arbitrage. L'application de l'article 16 pour cette accréditation ne semble donc aucunement nécessaire, et pourrait même nuire à la saine gestion des dossiers de griefs.

L'article 20 du PL101 représente également un enjeu : dans un contexte d'imposition de délais relativement courts pour l'audition, la production de pièces pour l'audition au plus 30 jours avant celle-ci devient difficile. Si le SFPQ est en accord avec ce principe, l'addition du délai de 30 jours aux délais indiqués dans les dispositions de l'article 16 rend la gestion syndicale des griefs extrêmement difficile.

Le dernier enjeu de cette série d'articles modifiant le traitement des griefs concerne l'article 22. En effet, celui-ci exclut de l'application de 100.0.0.0.1 les secteurs publics et parapublics tels qu'édictees par l'article 111.2 du Code. Dans le contexte actuel de délais substantiels pour les griefs des accréditations parapublics que nous représentons, en plus du malaise en ce qui a trait à la nomination de l'arbitre par le ministre du Travail pour des accréditations qui, quoiqu'elles soient hors de la fonction publique, ne sont pas immunes aux logiques politiques qui animent l'appareil gouvernemental, il importe de se questionner sur l'exclusion potentielle de cette application également pour les organismes à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Ainsi, sur la base de l'ensemble des éléments présentés plus haut, le SFPQ recommande :

- 17) Que le premier alinéa de l'article 100.0.0.0.1 soit modifié pour se lire ainsi :**
« Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé peut, à l'expiration de ce délai, demander au ministre de

nommer un arbitre. Le ministre nomme l'arbitre après réception de la demande. »;

18) Que soit ajouté, à la fin de l'alinéa 3 de l'article 100.0.0.0.1, « Le présent article n'a pas pour effet d'éteindre le grief et les droits qui y sont rattachés dans la mesure où il est impossible de tenir l'audition dans ces délais. »;

19) Que dans le cas où la recommandation 18 n'était pas prise en compte, les modifications suivantes soient effectuées comme suit 100.0.0.0.1 :

- a. Remplacement, dans le premier alinéa, de « 6 » par « 12 », et de « 10 » par « 30 »;
- b. Remplacement, dans le second alinéa, de « 10 » par « 30 »;
- c. Remplacement de la première phrase du dernier alinéa par « L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant la désignation de l'arbitre, lequel délai peut être prolongé, une seule fois, d'un nombre de jours précis, si les parties en font la demande à l'arbitre et que celui-ci y consent. Le présent article n'a pas pour effet d'éteindre le grief et les droits qui y sont rattachés »;

20) Que dans la mesure où les dispositions prévues à l'article 16 du PL101 étaient adoptées telles qu'elles sont présentées, « 30 » soit remplacé par « 15 » dans l'article 100.3.1;

21) Que les organismes visés à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* soient exclus du champ d'application de l'article 100.0.0.0.1.

2.3. Le fantôme du PL89

Le PL101 augmente substantiellement le montant des amendes prescrit dans plusieurs cas de non-respect d'articles de loi. Si l'augmentation de plusieurs de ces montants rend prohibitif pour l'employeur de déroger à certains articles du Code du travail, de la LNT et de la LATMP, il est un article que le SFPQ souhaite dénoncer, soit l'article 24. Celui-ci

augmente de manière draconienne les pénalités dans les cas où des grèves dérogeraient aux dispositions du Code.

Il importe tout d'abord de dénoncer l'iniquité entre l'augmentation des pénalités pour les employeurs contrevenant au Code et celles imposées aux travailleuses et aux travailleurs. En effet, alors que les pénalités imposées à l'employeur dans les cas où il contreviendrait à l'article 109.1 (interdisant entre autres le recours aux briseurs de grève) sont augmentées de 2500 % au maximum, celles imposées aux individus dont le débrayage contrevient au Code augmentent minimalement de 2000 %, et **maximalement de 10 000 %**. Les pénalités imposées aux individus luttant pour l'amélioration de leurs conditions de travail sont donc non seulement inéquitables, mais également disproportionnées, et parfois supérieures à des amendes imposées pour des actes criminels !!!

Il faut également remettre cette modification dans le contexte du PL89. Comme l'ensemble des syndicats l'ont dénoncé, ce projet de loi limitant effectivement le recours à la grève rompt un équilibre historique déjà favorable au patronat, et remet en cause la possibilité pour les syndicats de revendiquer pleinement des conditions de vie décentes pour leurs membres. Le PL101 vient ainsi imposer par le biais de la répression économique une paix industrielle mise à sac par le PL89.

Dans ce contexte d'attaque frontale antisyndicale, le ministre cherche donc par le biais de cet article à éteindre toute possibilité de contestation plus musclée par les syndicats en faisant peser la menace existentielle d'une faillite totale sur le dos des organisations représentatives, mais également de leurs membres. Une telle modification est donc inacceptable, et relève du mépris le plus pur envers toute forme d'action et de mobilisation collective contre l'affaiblissement des droits des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Par conséquent, le SFPQ recommande:

22) Que l'article 24 soit retiré.

2.4. Autres considérations

Le PL101 apporte des modifications, à son article, aux pénalités imposées par un employeur contrevenant à l'article 109.1, qui comprend les dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail. Si nous reconnaissons cette avancée, il importe de rappeler que ces dispositions n'ont pas été adoptées dans le contexte du virage technologique que vivent plusieurs milieux de travail. Ainsi, un ensemble d'employeurs interprètent la notion d'établissement de manière étroite, contrevenant aux principes qui ont supporté l'adoption de telles dispositions en ayant recours à des personnes en télétravail. Si une décision établissant la notion « d'établissement déployé » a été rendue par le TAT en 2021⁸, la cause a été portée en appel et est désormais entendue par la Cour d'appel, après avoir vu la décision renversée par la Cour supérieure au motif que le TAT ne pouvait disposer de l'autonomie nécessaire pour réinterpréter ces clauses datant de 1977. Si le SFPQ est confiant du gain de cause que la partie syndicale aura devant la Cour d'appel, il convient néanmoins d'intégrer cette notion au Code du travail afin d'éviter de nouvelles contraventions à l'esprit du Code en matière de briseurs de grève.

Par conséquent, le SFPQ recommande :

23) Que l'article 109.1 soit amendé afin de confirmer la notion d'établissement déployé dans le cas des dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail.

3. Loi sur les normes du travail

3.1. Les absences permises

Le SFPQ accueille positivement certaines modifications à la LNT. Particulièrement en ce qui a trait à l'ajout de la section V.1.2, la reconnaissance des raisons de santé publique ou de sécurité civile comme motifs d'absence est une avancée positive permettant d'encadrer plus nettement des circonstances relevant de risques collectifs. Si ce droit à l'absence est consacré, il ne permet néanmoins pas d'assurer l'essentiel pour les travailleuses et les travailleurs, soit la sécurité du revenu. En effet, advenant une absence permise en vertu de cette section, un grand nombre de personnes restent inadmissibles

⁸ UNIFOR, section locale 177 c. Groupe CRH Canada inc., 2021 QCTAT 5639.

à l'assurance-chômage et aux régimes d'assurance-salaire. Il importe ainsi d'assurer un revenu adéquat aux personnes ne pouvant travailler pour raison de santé publique ou de sécurité civile. Dans le cas inverse, non seulement les personnes se conformant aux décisions et aux ordonnances en application des lois mentionnées dans l'article 81.17.7 risquent de s'appauvrir, mais le respect de ces décisions et ordonnances risque d'être plus limité étant donné la nécessité pour plusieurs personnes de garantir leur revenu.

À cet effet, le SFPQ avait déjà suggéré, dans le cadre de la consultation publique pour le plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale⁹, que le gouvernement du Québec entame des négociations avec le gouvernement canadien afin de rapatrier et d'améliorer unilatéralement le régime d'assurance-chômage. Ce nouveau régime pourrait, entre autres, mieux protéger les personnes en absence sans salaire pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile. D'ici à l'adoption de tels régimes québécois, il importe d'assurer rapidement une couverture par rapport à la perte de revenus pour de telles absences. En effet, bien que le strict minimum soit rencontré en ce qui a trait au droit de s'absenter, ni le revenu ni les conditions d'emploi préalables à l'absence ne sont garantis en vertu de cet article.

Ainsi, le SFPQ recommande :

24) Que des dispositions soient ajoutées au PL101 afin d'assurer à toute personne absente en vertu de l'article 81.17.7 de la LNT le droit à la protection du revenu perdu;

25) Que des dispositions soient ajoutées après l'article 81.17.7 pour assurer que la personne salariée soit, à son retour, réintégrée au travail minimalement avec les mêmes droits et privilèges qu'elle avait lors du début de l'absence.

3.2. Autres considérations

L'une des grandes absences de ce projet de loi concerne une revendication historique portée par le monde syndical, entre autres par le biais de l'Intersyndicale des femmes,

⁹ Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2023). « Mémoire déposé aux fins de la consultation publique pour le plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale ». *Mémoires et avis*. URL: <https://www.sfpq.qc.ca/media/yjenionj/2023-06-lutte-contre-pauvrete.pdf>

soit l'adoption d'une disposition prévoyant 10 jours de congé rémunéré pour toute personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Lors de l'étude du projet de loi 42 en mars 2024, le SFPQ déplorait déjà que le ministre ait omis d'intégrer une telle disposition à la LNT. Malgré le fait que l'ensemble des syndicats déposant un mémoire dans le cadre de cette consultation aient à l'époque formulé cette recommandation, celle-ci est restée lettre morte. Il importe donc pour le SFPQ de rappeler cette revendication phare parmi les nombreuses revendications syndicales féministes qui tardent à être intégrées à la LNT. Par conséquent, le SFPQ recommande :

26) Que la LNT soit modifiée afin d'y ajouter une disposition prévoyant 10 jours de congé rémunéré pour toute personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

4. Loi sur la santé et la sécurité du travail

4.1. Réaffectation des travailleuses

Les dispositions prévues par l'article 46 du PL101 (introduisant les articles 48.0.1 à 48.0.10) soulèvent des questionnements par rapport aux pratiques qu'elles pourraient favoriser chez les employeurs. En effet, rappelons que deux éléments coexistent : premièrement, l'insertion de l'article 48.0.10 aurait pour effet de ne pas modifier le dossier d'imputation de l'employeur. Deuxièmement, celui-ci obtient, en vertu de l'article 48.0.1, le différentiel entre le revenu lié à l'affectation et le revenu lié au poste de la personne affectée.

Cette modification, si elle peut avoir pour effet d'encourager la réaffectation des femmes enceintes ou qui allaitent, comprend néanmoins également des effets pervers. En effet, en pouvant obtenir systématiquement une compensation financière, les employeurs obtiennent ainsi un incitatif financier afin d'affecter ces femmes à des tâches inférieures qui ne sont pas conformes à leurs compétences et à leurs connaissances. De plus, considérant les tendances lourdes suivies par les employeurs en matière de flexibilité fonctionnelle¹⁰, le risque que les employeurs affectent officiellement ces femmes à des

¹⁰ Grenier, J.N., et Bolduc, F. (2021). « Un regard contemporain sur les relations du travail dans les secteurs public et parapublic québécois ». *Presses de l'Université Laval*.

tâches de complexité inférieures tout en s'attendant implicitement ou explicitement à ce qu'elles assument des responsabilités associées à leur emploi d'origine est réel.

Cet encouragement à l'affectation sans égard aux compétences et aux connaissances est renforcé par l'introduction de l'article 48.0.10. En effet, en n'affectant pas le dossier d'imputation de l'employeur, la pratique de réaffectation à des tâches inférieures dans les cas de travailleuses enceintes ou qui allaitent ne comporte pas de désavantage pour l'employeur cherchant à utiliser la loi comme moyen de récupérer des sommes publiques sans effort.

Il importe ainsi de se questionner sur les modalités qui pourraient encadrer l'affectation pour éviter le recours systématique à de telles pratiques, et par ricochet, la sous-reconnaissance des compétences des femmes enceintes ou qui allaitent. À cet effet, il s'avère intéressant de s'inspirer de l'application de la politique 3.06 de la CNESST concernant l'assignation temporaire d'une personne ayant subi une lésion professionnelle. Cette politique stipule que l'assignation doit contribuer « à maintenir les compétences » de la personne, et qu'elle doit « respecter le plus possible le contrat de travail habituel »¹¹. En établissant ainsi des balises claires, la CNESST évite que l'assignation temporaire représente une sous-reconnaissance de l'apport et des compétences de la personne pendant la période couverte. Un principe analogue aurait intérêt à être édicté pour les personnes réaffectées qui sont enceintes ou qui allaitent.

Enfin, il importe de ne pas se limiter au retrait préventif ou à l'affectation temporaire lorsqu'il est question de prévention des risques de santé et de sécurité pour les femmes enceintes ou qui allaitent. Ainsi, tout comme dans plusieurs autres champs d'application de la prévention, il semble pertinent d'inclure la question de l'analyse de risques pour ces situations spécifiques dans le mandat des comités de santé et de sécurité (CSS), ainsi que dans les obligations de l'employeur en ce qui a trait au plan de prévention.

¹¹ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. (2022). « Politique 3.06 – L'assignation temporaire ». URL: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/politique-3-06#:~:text=Cette%20politique%20pr%C3%A9cise%20les%20conditions%20et%20modalit%C3%A9s%20d%27application,Centre%20d%E2%80%99information%20scientifique%20et%20technique%20de%20la%20CNESST.>

Par conséquent, le SFPQ recommande :

- 27) Que la politique en lien avec l'application des articles 48.0.1 à 48.0.10 inclue les principes selon lesquels l'employeur doit obligatoirement prioriser l'affectation au retrait préventif lorsque cela est possible, et selon lesquels l'affectation doit respecter le plus possible le contrat de travail habituel, et que l'employeur doit offrir des tâches de complexité équivalente, en cohérence avec les compétences et les connaissances de la personne affectée;**
- 28) Que les programmes de prévention incluent une identification et une analyse de risque pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent, et qu'ils prévoient leur élimination à la source;**
- 29) Que les membres des CSS et les personnes représentantes en santé et sécurité (RSS) soient impliquées dans ce processus.**

4.2. La mise en place d'un régime d'exception

Les modifications législatives en lien avec la composition des comités de santé et de sécurité (CSS) viennent principalement, dans le cas du SFPQ, confirmer des pratiques qui ont déjà lieu. Il apparaît ainsi pertinent, à l'introduction de l'article 47, d'assurer que le temps de libération tienne compte du nombre de travailleuses et de travailleurs dans l'établissement afin d'assurer une prise en charge adéquate des mandats par les membres salariés du CSS.

Le PL101 met néanmoins en place des dispositions plus qu'inacceptables via l'insertion du chapitre XVI.1. Concrètement, ce chapitre fait des milieux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux des espaces où les mécanismes de prévention sont appliqués de manière différenciée. Cette proposition est fondamentalement discriminatoire : elle diminue la qualité et la démocratie dans les processus de prévention dans des milieux où les femmes, et particulièrement les femmes racisées en ce qui a trait aux établissements de santé, sont surreprésentées. Il importe également de rappeler l'importance de ces mécanismes, particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs du secteur de la santé : ces milieux, en plus de subir une sous-reconnaissance des lésions

professionnelles, sont par ailleurs très accidentogènes : En 2022, sur les 149 811 accidents de travail au Québec, 49,7 % d'entre eux proviennent du secteur d'activité économique de la santé et d'assistance sociale. Il est à noter que ce secteur ne représentait que 13,6 % de l'emploi pendant cette même période¹².

L'introduction de ce chapitre contrevient à plusieurs années de consensus de luttes syndicales à l'effet qu'il est loin d'être souhaitable que le régime de santé et de sécurité s'applique de manière qu'une classe de travailleuses et de travailleurs soit moins bien représentée et couverte par les mécanismes de prévention. Il est important de rappeler que le gouvernement avait déjà tenté d'introduire des dispositions similaires en proposant des niveaux de risques discriminatoires par secteur en 2021. Celui-ci avait reculé face à l'opposition unanime des syndicats et des organismes en défense des droits. À l'époque, le ministre Boulet avait même reconnu l'importance d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans la prise en compte des mécanismes de prévention et de participation.

Ainsi, au paragraphe 1 de l'article 335.2 qui serait introduit, la CNESST se voit retirer le droit d'exiger qu'un employeur élabore et mette en application un programme de prévention dans un délai qu'elle fixerait. Au retrait des pouvoirs de la CNESST, il faut ajouter l'introduction de l'article 335.3 (par.1), éliminant le droit pour celle-ci d'exiger un CSS dans les établissements de ces secteurs où le nombre de personnes employées est trop bas. Ces dispositions sont insensées : si le milieu est problématique et particulièrement accidentogène, la CNESST doit garder tous les pouvoirs à sa disposition afin de corriger le tir, et d'améliorer les mécanismes de prévention.

Le PL101 retire également des pouvoirs aux CSS. À titre d'exemple, le second paragraphe de l'article 335.2 retire des responsabilités des CSS « l'identification des moyens et des équipements de protection individuels qui (...) sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs » et « les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail » en ce qui a trait au programme de prévention. Les CSS ne peuvent donc pas codéterminer les programmes de prévention en la matière.

L'article 335.3 (par. 4) limite par ailleurs les fonctions des CSS en retirant de ses responsabilités les éléments suivants :

¹²Institut de la Statistique du Québec. (2024). « Lésions professionnelles ». URL: <https://statistique.quebec.ca/vitrine/developpement-durable/strategie-2023-2028/participation-de-tous/lesions-professionnelles?onglet=faits-saillants-et-graphiques>

- La détermination, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail (par. 3);
- Le choix des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement (par. 4);
- La tenue des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer (*ils ne recevraient désormais qu'une copie des avis d'accidents*) (par. 7);
- La capacité 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 (par. 8);
- L'enquête sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle (par.9);
- La réception des suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, leur prise en considération, leur conservation et la réponse à celles-ci (par. 10);
- La réception et l'étude des informations statistiques ou toutes autres informations produites par la Commission ou par tout autre organisme (par. 12).

En retirant ces fonctions aux CSS des secteurs de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, on limite la démocratie dans les milieux de travail en se référant à l'employeur pour qu'il assume ces responsabilités. L'histoire récente nous démontre pourtant l'apport plus que nécessaire des CSS dans l'amélioration de la prévention des accidents et des maladies professionnelles. C'est entre autres par le biais des CSS que les infirmières du Québec ont fait valoir la nécessité pour leur employeur de prendre ses responsabilités afin de leur fournir des masques N95 pendant la pandémie de COVID-19. Ainsi, le projet de loi vient limiter les fonctions d'un comité allant dans le sens de la nécessaire consultation pour assurer une meilleure prévention dans les milieux de travail, réduisant par la même occasion les mécanismes démocratiques dans les CSS en peau de chagrin.

D'autres articles, tels que 335.3 (par.5), 335.3 (par.6) et 335.4 (par.3) viennent également restreindre ou limiter la formation offerte aux membres des CSS et aux représentants en santé et sécurité (RSS), limitant ainsi leur capacité à agir de manière optimale en

prévention. Plusieurs autres paragraphes aux articles 335.3 (par.2), 335.3 (par. 3) et 335.4 (par.4) limitent également le temps libéré et destiné à la prévention. Le premier limite le nombre de travailleurs composant le CSS dans un grand nombre d'établissements; le second impose, antérieurement à la conclusion d'une entente, une fréquence de rencontres qui ne correspond pas aux dispositions de la LSST s'appliquant aux établissements des autres secteurs dont le niveau de risque est plus élevé; et enfin, le troisième vient limiter dans certains cas le nombre d'heures accordées au RSS pour s'acquitter de ses mandats.

Nous nous expliquons mal le retour de la volonté du ministre d'exclure certains secteurs de l'application « normale » de la LSST. Ces milieux ont besoin de mêmes mécanismes de participation à la prévention. Nous le réitérons : ce chapitre est un recul majeur en la matière, et crée un régime d'exception qu'il convient de dénoncer. Sur la base de l'ensemble des éléments mentionnés dans cette section, le SFPQ recommande donc :

30) Le retrait de l'article 54.

5.Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

5.1. Report de l'application de mesures

Le SFPQ ne s'explique également pas le report d'un an des mesures permanentes prévues par le paragraphe 7 de l'article 313 de la LMRST. Ce report tend à démontrer à la fois que le législateur s'est contraint dans sa capacité d'appliquer la loi en appliquant des politiques austéritaires, qu'il n'a pas procédé avec la diligence nécessaire lors de l'étude du projet de loi 59 en 2021, et qu'il a peut-être cédé à des pressions patronales cherchant un plus grand laxisme en matière de prévention.

L'application de ces mesures permanentes était pourtant généralement attendue : elles permettent une meilleure représentation des travailleuses et des travailleurs dans les démarches de prévention en santé et sécurité au travail. Le report de l'application d'un ensemble d'articles nuit ainsi à la mise en place de ces mécanismes dans un grand nombre de milieux de travail, prolongeant encore plus un régime intérimaire qui est insatisfaisant à certains égards. Notons entre autres le report de la mise en application systématique d'un programme de prévention propre à chaque établissement groupant au

moins 20 employés (art. 143), le droit pour la CNESST d'ordonner la transmission dudit programme de prévention (art. 146), la mise en place de plans d'action dans les milieux n'ayant pas l'obligation de mettre en place un programme de prévention (art. 147), une mise en place plus élargie de CSS (art. 150) ou la mise en place du rôle de représentant en santé et en sécurité dans un grand nombre d'établissements (art. 160).

Compte tenu de la pertinence de l'application complète du régime prévu par LMRST, nous ne voyons pas d'intérêt à reporter son application. Par conséquent, le SFPQ recommande :

31) L'abrogation de l'article 64.

6. Autres considérations

6.1. CNESST et austérité

Le TAT et la CNESST sont les deux organisations principales ayant pour mandat d'assurer le respect des lois encadrant le travail au Québec. Dans un contexte d'austérité imposé par le gouvernement à l'automne 2024, puis réitéré lors du dépôt du budget en mars dernier, il importe de rappeler que la CNESST souffre déjà d'une sous-dotation chronique impactant sa capacité à s'acquitter de ses mandats.

Le SFPQ avait réalisé, quelques mois avant les directives du Conseil du trésor concernant le gel d'embauche et le non-renouvellement des occasionnels, une enquête auprès de ses membres à la CNESST afin de déterminer les enjeux les plus criants pour cette organisation¹³. Les résultats, s'étant vraisemblablement empirés depuis l'intensification des restrictions budgétaires, étaient inquiétants. Le contexte dans lequel s'est déroulée l'enquête était déjà problématique : nous observions une augmentation substantielle de l'inventaire des dossiers en attente pour maladie professionnelle, une diminution importante du nombre d'activités de surveillance, une augmentation des absences du personnel pour cause de maladie et une diminution de l'effectif de personnes préposées aux renseignements. Les résultats du sondage effectué avaient ainsi démontré chez les personnes répondantes une augmentation problématique de la charge de travail, une augmentation de la détresse psychologique, ainsi qu'une forte réprobation de la tendance

¹³ Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. (2024). « État des lieux à la CNESST ». *Mémoires et avis*. URL : <https://www.sfpq.qc.ca/media/fvrlfjke/etat-lieux-cnesst.pdf>

des gestionnaires à ne pas doter l'ensemble des postes. Les personnes répondantes constataient également un manque de ressources financières et humaines ayant des impacts non seulement sur le service, mais également sur leur désir de rester à la CNESST.

En parallèle, la population souffre des décisions de la CNESST. En plus des délais qui s'accumulent dans plusieurs dossiers, et des enquêtes et inspections diminuent et des appels qui sont de moins en moins répondus, l'accès aux bureaux a été fortement diminué. La décision de fermer la porte aux citoyens dans plusieurs bureaux, à l'exception des rares cas où ceux-ci sont convoqués à une entrevue, contribue à accentuer la fracture numérique que le gouvernement prétend pourtant vouloir combattre¹⁴. Il apparaît évident pour le SFPQ que cette transformation des modes de prestation de service contrevient au principe d'équité des modes d'accès, et participe à une stratégie gouvernementale de réduction des dépenses indépendamment de l'impact sur la qualité et l'accessibilité des services.

Le gouvernement aurait aussi avantage à se pencher sur le mode de financement de la CNESST, non seulement pour des raisons de garantie de services publics, mais également afin d'assurer que les orientations de celle-ci ne soient en aucun cas déterminées (en tout ou en partie) par des impératifs économiques. À titre d'exemple, il apparaît curieux que, tandis que les montants perçus par les amendes distribuées en vertu de la LSST et la LATMP vont directement à la CNESST, les montants des amendes liées à la LNT ou à la loi sur l'équité salariale (LÉS) vont plutôt au fonds consolidé du revenu. Ces logiques financières n'incitent pas la CNESST à dépêcher plus de personnel pour s'attaquer aux contraventions à ces deux lois.

Sur la base de l'ensemble des éléments abordés précédemment, le SFPQ recommande donc :

32) Que le ministre dote la CNESST de toutes les ressources dont elle a besoin afin de s'acquitter adéquatement et pleinement de ses mandats;

¹⁴ Gouvernement du Québec. (2019). « Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023 ». *Secrétariat du Conseil du trésor*. URL: https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_informatiionnelles/Strategie_TN G.pdf

33) Que le ministre mette en place le principe d'équité des modes d'accès aux services de la CNESST afin de garantir l'universalité des services publics fournis par celle-ci;

34) Que le montant perçu sur les amendes distribuées en vertu de la LNT et de la LÉS revienne pleinement à la CNESST.

6.2. Analyse différenciée selon les sexes

Plusieurs modifications proposées par le PL101 touchent les femmes de manière disproportionnée. Néanmoins, dans son mémoire présenté au conseil des ministres, le mot « femme » n'est présent qu'une seule fois. Il importe de rappeler au ministre qu'afin de favoriser l'acceptabilité sociale de réformes prévues à un projet de loi, une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) doit être effectuée, et ce, de manière systématique. Si le mémoire du ministre aborde à un seul moment la question de l'inégalité des genres, il évite la question en ce qui a trait aux modifications effectuées à la LSST spécifiquement pour les réseaux de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux.

L'ADS+ ne saurait être un vernis d'acceptabilité appliqué de manière sélective : cette démarche doit porter sur l'ensemble des articles du projet de loi qui ont un effet potentiel sur la population. En l'occurrence, l'analyse présentée via le mémoire au conseil des ministres n'obtient pas la note de passage... Le SFPQ recommande donc :

35) Que le ministre procède à une ADS+ conforme aux bonnes pratiques reconnues dans l'étude des articles du PL101, ainsi que de l'ensemble des projets de loi à venir.

Conclusion

L'érosion tranquille des droits du travail au Québec a de quoi inquiéter. Les périodes de l'Histoire les plus sombres ont souvent commencé par des attaques législatives et patronales coordonnées contre les droits des travailleuses et des travailleurs. Il importe à cet effet de rappeler le contexte dans lequel le PL101 est déposé : le printemps antisynical bat son plein, superposant le PL89 à des positions antisynicales de l'aile jeunesse de la CAQ¹⁵, à une vague de haine contre l'exercice des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs dans les médias d'opinion québécois, et à l'intensification des politiques austéritaires du gouvernement. Le ministre ne peut ignorer que plusieurs dispositions prévues au PL101 sont mal ficelées, voire parfois totalement inacceptables en l'état. Il importe donc de le questionner sérieusement sur ses motivations : à quelles demandes ses propositions législatives répondent-elles? Quelle vision du rapport de force dans les milieux de travail, le ministre porte-t-il? Ces questions doivent être posées sérieusement : dans un contexte où les droits des travailleurs sont de plus en plus remis en question, le ministre doit cesser de faire l'impasse sur les revendications syndicales. Nous l'invitons donc, à l'instar de l'ensemble des parlementaires membres de la commission de l'Économie et du Travail, à faire bon usage des recommandations du milieu syndical.

¹⁵ Prince, V. (2025). « Les jeunes caquistes veulent que Legault affronte les syndicats ». *Radio-Canada*, 20 mai 2025. URL : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2165716/caq-congres-releve-syndicats-etudiants>

Sommaire des recommandations

Le SFPQ recommande :

- 1) Que l'article 67 (al. 2) de la LATMP soit modifié afin de remplacer « et les prestations » par « . Le travailleur peut également inclure le revenu d'emploi servant de base au calcul de prestations »;
- 2) Que l'article 67 (al.2) de la LATMP soit également modifié afin de clarifier que tout revenu que le travailleur peut inclure pour établir un revenu brut plus élevé est assimilable à un revenu brut d'emploi;
- 3) Que le PL101 intègre et améliore dès maintenant l'intention annoncée lors du dernier dépôt budgétaire, soit en effectuant les modifications législatives nécessaires afin que toute période comportant le versement d'une rente d'invalidité soit exclue aux fins du calcul de la RRQ;
- 4) Que le PL101 se voit amendé afin que le régime d'indemnisation verse les cotisations aux régimes publics assurantiels (RQAP et A-E) pour que les personnes indemnisées soient couvertes adéquatement lorsque les indemnités prennent fin;
- 5) Que l'article 45 de la LATMP soit modifié en remplaçant « 90% » par « 100% »;
- 6) Que le gouvernement mette sur pied un Bureau de défense des personnes non syndiquées ayant pour mandat de les représenter devant la CNESST;
- 7) Que la LATMP soit modifiée afin d'imposer dans les cas où la contestation d'une décision concernant une personne dont la lésion serait survenue par le fait d'un emploi syndiqué n'aurait pas pour origine ladite personne, que le syndicat représentant la personne victime d'une lésion soit systématiquement avisé en même temps que les autres parties;
- 8) Que les dispositions liées à la négociation d'un litige en processus de révision soient abandonnées;

- 9) Dans le cas où la recommandation 8 ne serait pas prise en compte, l'insertion d'un dernier alinéa à l'article 354 de la LATMP (art. 5 du PL101) afin d'y ajouter ce qui suit à la fin, soit : « Lorsque la Commission indique qu'il est possible de participer à ce processus, elle doit également indiquer qu'il est possible de se retirer de ce processus en tout temps, sans avoir à indiquer le motif de retrait »;
- 10) Dans le cas où la recommandation 8 ne serait pas prise en compte, l'insertion d'un article imposant que la travailleuse ou le travailleur entamant un processus de négociation soit représentée pendant ce processus – par une personne représentante de son syndicat dans la mesure où cette personne est syndiquée, et par une personne représentante provenant du bureau de défense des personnes non syndiquées pour les autres. Que la décision quant à la représentation (et donc au processus de négociation) appartienne, selon le cas, au syndicat ou au Bureau de défense des personnes non syndiquées;
- 11) Que, dans les cas de contravention aux articles mentionnés dans l'article 458.1, les seuils des amendes soient minimalement maintenus pour l'ensemble des dossiers à au moins 1000\$ et au plus 5000\$ pour les personnes physiques, et à au moins 2000\$ et au plus 10 000\$ dans les autres cas;
- 12) Que toutes les dispositions limitant l'accès à l'indemnisation qui ont été adoptées lors du vote des modifications à la loi en automne 2021 soient abrogées afin d'assurer le caractère universel et accessible du régime;
- 13) Que l'article 145.1 de la LATMP soit modifié afin de lier la CNESST à l'opinion du médecin ayant la charge de la travailleuse ou du travailleur aux fins de détermination du droit à un plan individualisé de réadaptation;
- 14) Que la LATMP soit modifiée afin de confier au TAT soit la responsabilité de trancher en cas de désaccord entre les médecins du BEM ou entre l'employeur et le médecin ayant à charge la travailleuse ou le travailleur;
- 15) Que la liste des maladies professionnelles reconnues soit réintégrée en annexe de la LATMP, et qu'un article soit ajouté afin de permettre au ministre d'ajouter des

maladies professionnelles reconnues par voie réglementaire et sur conseil d'un comité scientifique indépendant;

16) Que l'article 14 soit abrogé;

17) Que le premier alinéa de l'article 100.0.0.0.1 soit modifié pour se lire ainsi : « Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé peut, à l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre. Le ministre nomme l'arbitre après réception de la demande. »;

18) Que soit ajouté, à la fin de l'alinéa 3 de l'article 100.0.0.0.1, « Le présent article n'a pas pour effet d'éteindre le grief et les droits qui y sont rattachés dans la mesure où il est impossible de tenir l'audition dans ces délais. »;

19) Que dans le cas où la recommandation 18 n'était pas prise en compte, les modifications suivantes soient effectuées comme suit 100.0.0.0.1 :

- a. Remplacement, dans le premier alinéa, de « 6 » par « 12 », et de « 10 » par « 30 »;
- b. Remplacement, dans le second alinéa, de « 10 » par « 30 »;
- c. Remplacement de la première phrase du dernier alinéa par « L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant la désignation de l'arbitre, lequel délai peut être prolongé, une seule fois, d'un nombre de jours précis, si les parties en font la demande à l'arbitre et que celui-ci y consent. Le présent article n'a pas pour effet d'éteindre le grief et les droits qui y sont rattachés »;

20) Que dans la mesure où les dispositions prévues à l'article 16 du PL101 étaient adoptées telles qu'elles sont présentées, « 30 » soit remplacé par « 15 » dans l'article 100.3.1;

21) Que les organismes visés à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* soient exclus du champ d'application de l'article 100.0.0.0.1;

- 22) Que l'article 24 soit retiré;
- 23) Que l'article 109.1 soit amendé afin de confirmer la notion d'établissement déployé dans le cas des dispositions anti-briseurs de grève du Code du travail;
- 24) Que des dispositions soient ajoutées au PL101 afin d'assurer à toute personne absente en vertu de l'article 81.17.7 de la LNT le droit à la protection du revenu perdu;
- 25) Que des dispositions soient ajoutées après l'article 81.17.7 pour assurer que la personne salariée soit, à son retour, réintégrée au travail minimalement avec les mêmes droits et privilèges qu'elle avait lors du début de l'absence;
- 26) Que la LNT soit modifiée afin d'y ajouter une disposition prévoyant 10 jours de congé rémunéré pour toute personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- 27) Que la politique en lien avec l'application des articles 48.0.1 à 48.0.10 inclue les principes selon lesquels l'employeur doit obligatoirement prioriser l'affectation au retrait préventif lorsque cela est possible, et selon lesquels l'affectation doit respecter le plus possible le contrat de travail habituel, et que l'employeur doit offrir des tâches de complexité équivalente, en cohérence avec les compétences et les connaissances de la personne affectée;
- 28) Que les programmes de prévention incluent une identification et une analyse de risque pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent, et qu'ils prévoient leur élimination à la source;
- 29) Que les membres des CSS et les personnes représentantes en santé et sécurité (RSS) soient impliquées dans ce processus;
- 30) Le retrait de l'article 54;
- 31) L'abrogation de l'article 64;

- 32) Que le ministre dote la CNESST de toutes les ressources dont elle a besoin afin de s'acquitter adéquatement et pleinement de ses mandats;
- 33) Que le ministre mette en place le principe d'équité des modes d'accès aux services de la CNESST afin de garantir l'universalité des services publics fournis par celle-ci;
- 34) Que le montant perçu sur les amendes distribuées en vertu de la LNT et de la LÉS revienne pleinement à la CNESST; et
- 35) Que le ministre procède à une ADS+ conforme aux bonnes pratiques reconnues dans l'étude des articles du PL101, ainsi que de l'ensemble des projets de loi à venir.