

CET-032M
C. P. PL 101
Loi amélioration certaines
lois du travail

**MÉMOIRE DU
SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉ À LA
COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

**DANS LE CADRE DES
CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES
SUR LE PROJET DE LOI N° 101,
LOI VISANT L'AMÉLIORATION DE CERTAINES LOIS DU TRAVAIL**

3 juin 2025

Table des matières

1.	Présentation du SPGQ.....	3
2.	Les grandes lignes du projet de loi no 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.....	3
3.	Introduction	5
4.	Analyse et recommandations relativement à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> (LATMP)	6
4.1	Un faux durcissement des amendes mis en lumière, mais une diminution passée sous silence	6
4.2	Travailleuses et travailleurs atypiques et femmes victimes de violence physique ou psychique	7
4.3	Réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite : introduction dans la loi d'une pratique de la CNESST.....	9
4.4	Révision administrative : favoriser la médiation et non la négociation comme mode de règlement des différends.....	10
5.	Analyse et recommandations relativement au <i>Code du travail</i>	11
5.1	Une judiciarisation du processus d'arbitrage des griefs et un débalancement profond des rapports collectifs de travail	11
5.2	L'introduction de délais	12
5.3	L'article 100.0.0.1	13
5.3.1	Le délai de désignation de l'arbitre dans les 6 mois du dépôt du grief	13
5.3.2	L'essentielle priorisation des griefs.....	14
5.3.3	Date d'audience pour les dossiers prioritaires	16
5.3.4	L'emploi de l'expression « réputée s'être désistée de ce grief » et la possibilité d'un recours au TAT semblent contradictoires	17
5.4	Des amendes disproportionnées pour les salariés.....	20
6.	Analyse et recommandations relativement à la <i>Loi sur les normes du travail</i>	21
6.1	Les absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile.....	21
7.	Analyse et recommandations relativement à la <i>Loi instituant le Tribunal administratif du travail</i> (LITAT).....	23
8.	Recommandations.....	25

1. Présentation du SPGQ

Le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de personnel professionnel du Québec. Créé en 1968, il représente environ 35 000 spécialistes, dont près de 26 000 dans la fonction publique, 6 000 à Revenu Québec et 3 000 répartis dans les secteurs de la santé, de l'enseignement supérieur et au sein de diverses sociétés d'État.

Un large bassin d'expertes et d'experts des services publics

Titulaire d'une formation universitaire ou d'une expérience équivalente, le personnel professionnel du gouvernement du Québec est issu de multiples disciplines telles que : informatique, agronomie, administration, médecine vétérinaire, biologie, géologie, chimie, ingénierie forestière, arpentage, architecture, développement industriel, économie, évaluation, communication, bibliothéconomie, traduction, travail social, droit, orientation, psychologie, sciences de l'éducation, réadaptation, pédagogie, affaires internationales, muséologie, comptabilité, fiscalité, actuariat, etc.

2. Les grandes lignes du projet de loi no 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

- Ce projet de loi a pour objet d'améliorer certaines lois du travail.
- En ce qui concerne la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le projet de loi précise qu'aucune disposition de la loi ne peut empêcher de qualifier un dirigeant de travailleur lorsque celui-ci exécute personnellement un travail pour une autre personne que celle pour laquelle il occupe son rôle de dirigeant. Il revoit certaines règles relatives à la détermination du revenu brut qui est retenu aux fins du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu d'un travailleur et à sa revalorisation. Par ailleurs, il introduit une obligation pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'offrir aux parties, dans certains cas, la possibilité de négocier à la suite d'une demande de révision administrative et il détermine les règles applicables à la tenue d'un tel processus et celles relatives au contenu de l'entente qui peut en découler. Il revoit également les montants de certaines amendes afin qu'elles soient plus sévères lorsque l'infraction a trait à la confidentialité du dossier d'un travailleur dont la lésion professionnelle résulte de la violence physique ou psychologique qu'il a subie, incluant la violence à caractère sexuel.

- En ce qui concerne le *Code du travail*, le projet de loi revoit diverses règles applicables en matière 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. Il modifie par ailleurs ce code, ainsi que la *Loi sur les relations du travail*, la *formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, notamment afin d'exiger des associations syndicales, selon le cas, qu'elles présentent chaque année à leurs membres, lors d'une assemblée générale, leurs états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus ou qu'elles remettent gratuitement copie de tels états financiers au membre qui en fait la demande.
- En ce qui concerne la *Loi sur les normes du travail*, le projet de loi revoit certaines règles applicables aux absences d'une personne salariée qui est réserviste afin notamment de réduire la période de service continu requise pour lui permettre de prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger et afin d'élargir les autres motifs pour lesquels elle peut s'absenter. Il introduit par ailleurs la possibilité pour toute personne salariée de s'absenter 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. Il modifie aussi les dispositions pénales de cette loi afin notamment d'augmenter les montants des amendes.
- En ce qui concerne la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le projet de loi prévoit le droit d'un employeur de réclamer à la CNESST une partie du salaire versé à la travailleuse enceinte ou qui allaite qu'il a affectée à d'autres tâches ainsi que les règles applicables à l'exercice de ce droit, notamment celles relatives au recouvrement par la Commission d'une somme versée en trop à un employeur à la suite de sa réclamation. Il ajoute deux membres à la composition du conseil d'administration de la Commission, soit un membre choisi à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives ainsi qu'un membre représentant les employeurs des secteurs public et parapublic. Il habilite la Commission à établir des normes de construction et de sécurité applicables à des bâtiments qu'elle identifie.
- Par ailleurs, le projet de loi prévoit, relativement aux mécanismes de prévention et de participation, des règles particulières applicables à des établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, lesquelles cesseront de s'appliquer à la date que le gouvernement détermine. Ces règles particulières portent notamment sur le temps minimal que le représentant en santé et en sécurité peut consacrer à l'exercice de certaines de ses fonctions ainsi que sur les fonctions du comité de santé et de sécurité et sur celles du représentant en santé et en sécurité. Enfin, le projet de loi prévoit que, lorsque la Commission détermine, par règlement, le temps minimal que le représentant en santé et en sécurité en établissement peut consacrer à l'exercice de certaines de ses fonctions, ce temps doit varier en fonction du nombre de travailleurs groupés dans cet établissement.

- En ce qui concerne la *Loi sur les syndicats professionnels*, le projet de loi supprime, entre autres, les mentions relatives à l'exigence de détenir la citoyenneté canadienne pour les personnes qui se constituent en association ou en syndicat professionnel ou qui font partie du conseil d'administration ou du personnel d'un tel syndicat. Il confie maintenant la responsabilité de cette loi au ministre du Travail.
- En ce qui concerne la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, le projet de loi prévoit que seule une personne autorisée par ce tribunal 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. Il prévoit également que la rémunération d'un membre de ce tribunal peut être réduite une fois fixée pour tenir compte de la rente de retraite du secteur public qui lui est versée.
- En ce qui concerne la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, le projet de loi reporte la date limite à laquelle le gouvernement peut fixer l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux mécanismes de prévention et de participation de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- En ce qui concerne la *Loi sur les maîtres électriciens*, le projet de loi abolit le comité exécutif et habilite le conseil provincial d'administration de la Corporation des maîtres électriciens du Québec à former un forum provincial consultatif ainsi qu'à déterminer la composition de ce forum et de ses fonctions.
- Enfin, le projet de loi prévoit des modifications de concordance ainsi que des mesures transitoires et finales.

3. Introduction

Le 24 avril dernier, le ministre du Travail déposait le projet de loi n° 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail (PL 101), lequel modifie notamment :

- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
- Le *Code du travail* (chapitre C-27);
- la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1);
- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1);
- la *Loi sur les syndicats professionnels* (chapitre S-40);
- la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (chapitre T-15.1);
- la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021, chapitre 27).

Ce projet de loi amène des changements importants, notamment quant au traitement des griefs et au montant des amendes auxquelles s'exposent les personnes salariées visées par une grève jugée illégale.

Comme avec le projet de loi no 89 Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out, le SPGQ craint que le PL 101 marque une nette tendance à la judiciarisation des relations du travail, laquelle dessert les personnes salariées en avantageant les employeurs. Les changements proposés aux modalités entourant l'arbitrage des griefs déséquilibreraient profondément les rapports collectifs de travail.

4. Analyse et recommandations relativement à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)

4.1 Un faux durcissement des amendes mis en lumière, mais une diminution passée sous silence

Si le PL 101 met l'emphasis sur le durcissement de certaines amendes afin qu'elles soient plus sévères lorsque l'infraction est liée à la confidentialité du dossier d'une victime dont la lésion professionnelle résulte de violence physique ou psychologique qu'elle a subie, incluant la violence à caractère sexuel, il a été peu question du fait que le projet de loi prévoit aussi que :

- les amendes sont moins sévères lorsque l'infraction est liée à la confidentialité du dossier d'une victime dont la lésion professionnelle ne résulte pas de violence, comme un trouble musculosquelettique;
- les amendes prévues lorsque l'infraction est liée à la confidentialité du dossier d'une victime dont la lésion professionnelle résulte de violence physique ou psychologique sont strictement les mêmes que celles actuellement prévues par la LATMP;
- l'article 458.1 de la LATMP n'est en vigueur que depuis le 27 septembre 2024 et n'a pas encore été utilisé.

En comparant l'article 13 du projet de loi à l'article 458.1 de la LATMP, on remarque que l'amende minimale a été coupée de moitié alors que l'amende maximale est cinq fois moins sévère qu'auparavant.

Le tableau ci-dessous résume bien le tout :

	Article 13 du PL 101	Article 458.1 de la LATMP
Personne physique	au moins 500 \$ et d'au plus 1 000 \$	au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$
Autres cas	au moins 1 000 \$ et d'au plus 2 000 \$	au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ dans les autres cas
Application	Les sommes prévues à l'article 458.1 sont désormais réservées aux lésions liées à la violence .	Tout accès sans droit au dossier médical indépendamment de l'origine de la réclamation.

Tout accès sans droit d'un employeur (ou de la personne qu'il autorise) ou d'un professionnel de la santé au dossier médical d'une victime de lésion professionnelle est inacceptable, et ce, peu importe l'origine de la réclamation.

Comment justifie-t-on le fait que les amendes soient moins sévères lorsque l'infraction est liée à la confidentialité du dossier d'une victime dont la lésion professionnelle ne résulte pas de violence?

Pourquoi parler d'amendes plus sévères lorsque l'infraction est liée à la confidentialité du dossier d'une victime dont la lésion professionnelle résulte de violence physique ou psychologique alors qu'il applique simplement les sommes déjà prévues dans la loi?

Recommandation 1 : Le SPGQ recommande le maintien de l'actuel premier paragraphe de l'article 458.1 de la LATMP pour préserver les amendes d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$, sans égard à l'origine de la réclamation.

4.2 Travailleuses et travailleurs atypiques et femmes victimes de violence physique ou psychique

Le projet de loi propose la modification suivante :

« **2.** L'article 64 de cette loi est modifié par le remplacement de « qui sert de base au calcul de cette indemnité » par « annuel d'emploi d'un travailleur déterminé au moment de sa lésion ».

Le SPGQ comprend que ce remplacement par la notion de *revenu brut annuel d'emploi d'un travailleur déterminé au moment de sa lésion* vise à assurer une concordance avec les articles 63, 65 [calcul de l'indemnité de remplacement du revenu], 98, 101.1, 106 et 559 [indemnités aux personnes à charge] qui utilisent la notion de revenu brut annuel d'emploi.

Le SPGQ souligne toutefois que le PL 101 rate l'occasion de modifier l'article 76 de manière à protéger la capacité de gain des travailleuses et travailleurs atypiques ainsi que des victimes de violence physique ou psychique.

En effet, lorsqu'un travailleur est incapable d'exercer son emploi pendant plus de deux ans, l'article 76 permet à la CNESST de déterminer un revenu brut plus élevé si ce travailleur lui démontre qu'il aurait pu occuper un emploi plus rémunérateur lorsque s'est manifestée sa lésion, n'eût été ces circonstances particulières.

Or, les circonstances particulières doivent être étrangères à la lésion professionnelle et existantes au moment de la survenance de celle-ci. Conséquemment, peu de situations donnent ouverture à un rehaussement du revenu brut¹.

En effet, un travailleur qui aurait eu une progression salariale en poursuivant l'exercice de son emploi ou qui aurait pu accéder à un poste plus rémunérateur que celui qu'il occupait lors de sa lésion professionnelle ne représente pas des circonstances particulières permettant d'ajuster les indemnités.

En 2023, la CNESST soulignait que les femmes de 54 ans et moins « ont subi 68,1 % des lésions de violence physique et 55,7 % des lésions de violence psychique »². Ces lésions occasionnent une indemnisation prolongée en raison de leur gravité, des difficultés à réintégrer l'emploi pré-lésionnel, mais également en raison des délais pour consulter un psychiatre, un psychologue ou un psychothérapeute.

Ainsi, il y a lieu de se préoccuper de la surreprésentation des femmes parmi les victimes de lésions professionnelles incapables d'exercer leur emploi pendant plus de deux ans.

Ajoutons à cela les propos que tenait feu Me Katherine Lippel il y a plus de vingt ans³ relativement au travail atypique et à la législation en matière de santé et sécurité du travail :

« Il est tout à fait courant de constater qu'une même personne cumule plusieurs emplois à temps partiel et sur appel, et parfois même œuvre à domicile pour une partie de ses contrats, dont certains la lient au donneur d'ouvrage à titre de travailleur indépendant. C'est particulièrement le cas pour les jeunes et les femmes et, lorsqu'il y a un cumul de

¹ Par exemple, dans l'affaire *Soulières et Tawell Équipements inc.* la Commission des lésions professionnelles a établi que, n'eût été une circonstance particulière, soit le report de la période de vacances du directeur du service des travaux publics de la Ville de Berthierville, le travailleur aurait occupé cet emploi plus rémunérateur au moment de la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur. Voir Tribunal administratif du travail, TOPO-SST, Portrait de la jurisprudence, [Interprétation](#)

² Journal de Québec. En ligne : <https://www.journaldequebec.com/2023/02/24/violence-au-travail-les-femmes-sont-les-principales-victimes-dun-phenomene-en-hausse>.

³ Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail 2004, Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail

statuts, les difficultés juridiques rencontrées par les travailleurs et travailleuses sont encore plus grandes.»

Selon les données de Statistiques Canada⁴, non seulement les femmes sont-elles plus susceptibles de vivre du harcèlement ou une agression sexuelle en milieu de travail, mais elles sont systématiquement surreprésentées parmi les victimes de harcèlement, de discrimination et de violence au travail et dans la vie. Les résultats montrent également que deux autres groupes sont plus touchés par ces violences au travail; les personnes handicapées et les personnes autochtones.

Une analyse intersectionnelle de l'enjeu de la violence au travail amène le SPGQ à constater que certains groupes de la société sont plus affectés par les dispositions actuelles de l'article 76. Si le législateur avait réalisé une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle en amont du dépôt de son projet de loi, il aurait pu être à même de proposer les modifications nécessaires pour mieux protéger ces groupes de travailleuses et travailleurs.

Recommandation 2 : Le SPGQ appuie les recommandations de l'Intersyndicale des femmes à l'effet que le gouvernement modifie la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inclure dix jours d'absence rémunéré pour les personnes victimes de violence conjugale et qu'il réalise systématiquement une analyse ADS+ dès l'amorce de tout changement législatif qui concerne la santé et la sécurité du travail.

Recommandation 3 : Ainsi, pour préserver la capacité de gain des femmes, surreprésentées parmi les victimes de violences physiques et psychiques lesquelles donnent lieu à une incapacité de plus longue durée, le SPGQ recommande de modifier l'article 76 de manière à permettre une réévaluation de leur revenu brut après deux ans pour tenir compte de la progression salariale ou de l'accès à un poste plus rémunérateur dont elles auraient bénéficié en poursuivant l'exercice de leur emploi.

4.3 Réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite : introduction dans la loi d'une pratique de la CNESST⁵

L'article 46 du projet de loi modifie la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* par l'insertion de l'article 48.0.1 qui prévoit notamment qu'un employeur peut réclamer à la Commission, dans l'année qui suit la fin de l'affectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite, une somme correspondant à la différence entre le revenu brut que la travailleuse tire de son emploi régulier

⁴ Statistiques Canada. En ligne : <https://www150-statcan.gc.ca/translate/goog/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-eng.htm? x tr sl=en& x tr tl=fr& x tr hl=fr& x tr pto=sge>

⁵ Le SPGQ aborde le programme pour une maternité sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite dans cette section, puisque bien que le retrait préventif soit prévu à la LSST, cette même loi renvoie aux dispositions de la LATMP pour l'indemnisation des travailleuses.

pendant l'affectation et le revenu brut que lui auraient procuré les tâches auxquelles elle a été affectée si elle n'avait pas bénéficié des avantages prévus, jusqu'à concurrence de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle la travailleuse aurait eu droit, n'eût été cette affectation.

Lors d'une affectation, l'employeur doit maintenir le salaire ainsi que tous les avantages liés à l'emploi que la travailleuse occupait avant son affectation à des tâches qui ne comportent pas de risque pour elle ainsi que l'enfant à naître.

Dans le cas où un employeur offre une affectation à temps partiel ou à salaire moindre, il doit lui verser son plein salaire. Les primes (de soir, de jour, de chef d'équipe ou de rendement) et les heures supplémentaires s'ajoutent au salaire payable par l'employeur dans la mesure où la travailleuse les aurait effectivement reçues ou travaillées dans son emploi habituel.

Pour favoriser l'affectation à d'autres tâches des travailleuses enceintes ou qui allaitent et limiter le versement des indemnités de remplacement du revenu lié aux retraits préventifs, la CNESST a instauré, il y a de nombreuses années, une politique de soutien financier offert à l'employeur dans le cas d'affectations à temps partiel ou à salaire moindre. Ainsi, elle rembourse à l'employeur, qui lui en fait la demande au moyen du formulaire disponible sur son site web, la différence entre le salaire brut du poste habituel de la travailleuse et le salaire brut du poste d'affectation.⁶

Par cet ajout, le ministre du Travail confirme dans la loi la pratique de la CNESST visant à soutenir les employeurs et à limiter le versement des indemnités de remplacement du revenu lié aux retraits préventifs.

4.4 Révision administrative : favoriser la médiation et non la négociation comme mode de règlement des différends

Le projet de loi prévoit qu'une personne désignée par le président-directeur général de la CNESST informe les parties à une demande de révision de la possibilité d'entamer un processus de négociation en vue de régler le différend portant notamment sur le droit aux indemnités de remplacement du revenu (IRR), la capacité de travail ou la détermination d'un emploi convenable.

Les contestations étant nombreuses, le SPGQ salue cette volonté de régler les différends plus tôt. Toutefois, le projet de loi introduit un processus de négociation alors qu'il devrait, conformément à la réforme du *Code de procédure civile*, favoriser la médiation comme mode de règlement des différends.

Une personne médiatrice est une personne neutre et impartiale qui guide et équilibre les échanges entre les parties afin de les aider à trouver des solutions.

⁶ Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation, *Programme Pour une maternité sans danger*, Section 3.00 L'affectation, CNESST, 13 novembre 2023, [Politique PMSD 3.00 – L'affectation](#)

Un négociateur nommé par la CNESST avec des attentes signifiées par celle-ci ne sera pas tenu aux obligations liées à la fonction de médiateur, dont la neutralité et l'impartialité lors du processus. Par exemple : si la CNESST a pour objectif organisationnel de réduire le nombre de jours moyens d'indemnisation, le SPGQ craint que le négociateur oriente le règlement de manière à limiter la durée de l'incapacité de travail ou du processus de réadaptation. Une approche axée sur la négociation risque de faire perdre des droits aux travailleuses et travailleurs alors qu'ils ont besoin de soutien dans ces moments de vulnérabilité.

Recommandation 4 : Le SPGQ recommande de modifier les articles 6, 7 et 11 du projet de loi de manière à remplacer le processus de négociation par un processus de médiation.

5. Analyse et recommandations relativement au *Code du travail*

Pour la très grande majorité des griefs déposés, l'arbitrage n'est pas la finalité. La procédure de règlement des griefs vise à permettre aux parties de régler entre elles leur mésentente sur l'interprétation de la convention collective.

5.1 Une judiciarisation du processus d'arbitrage des griefs et un débalancement profond des rapports collectifs de travail

Par ce projet de loi, le ministre du Travail semble vouloir s'attaquer aux délais liés au processus d'arbitrage de griefs. Le SPGQ partage cette préoccupation, mais il est clair que les modifications proposées sont malavisées et auront complètement l'effet inverse.

Les modifications proposées relativement au processus d'arbitrage de griefs sont particulièrement inquiétantes, notamment en raison de :

- l'obligation de désigner un arbitre dans les 6 mois du dépôt du grief indépendamment du motif ou du caractère prioritaire de ce grief;
- l'introduction pour la partie qui a déposé le grief d'un délai précis pour demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief;
- l'absence de prise en compte que la très grande majorité des griefs se règlent à l'amiable ou par désistement sans recourir au processus d'arbitrage.

Appliquées telles quelles, les modifications proposées au *Code du travail* accentueront les délais du Tribunal d'arbitrage, mais surtout, elles déséquilibreront profondément les rapports collectifs de travail.

Le ministre du Travail semble oublier les fondements de notre régime de rapports collectifs : comparativement à la justice traditionnelle, la justice arbitrale est spécifique et particulière du fait qu'elle permet aux parties de régler entre elles leur mésentente sur l'interprétation de la convention collective avant de saisir, au besoin, l'arbitre de grief.⁷ Il faut considérer que la procédure interne de règlement des griefs a été négociée par les parties et adaptée à leur milieu de travail.

Évidemment, le SPGQ souhaite que les délais associés au processus d'arbitrage raccourcissent. Toutefois les moyens proposés pour y arriver ne sont pas les bons. Ce n'est pas en attribuant systématiquement une date d'audience à tous les dossiers de griefs que nous allons rendre au Tribunal d'arbitrage sa souplesse et sa célérité.

D'ailleurs, en septembre 2024, le Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs (ci-après le comité) a publié un rapport étayé de leurs travaux.⁸

Ce comité était chargé de proposer des pistes de solutions concrètes pour réduire les délais entre le dépôt d'un grief et la sentence arbitrale. Soucieux de faire des recommandations et propositions adaptées aux besoins, des procureurs patronaux et syndicaux ont été consultés.

Le projet de loi présenté par le ministre du Travail ne reprend pas les recommandations de ce comité d'experts sur la refonte de l'arbitrage de griefs.

Quelques propositions semblent avoir été retenues. Toutefois, elles ont été modifiées substantiellement au seul avantage des avocats patronaux qui plaident des griefs, et ce, au détriment du Tribunal d'arbitrage, des syndicats, mais surtout des personnes salariées.

5.2 L'introduction de délais

L'article 100 du *Code du travail* se lit comme suit :

« 100. **Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective** si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi dans la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective. »

Conséquemment, les parties ont déterminé depuis fort longtemps leur procédure interne de règlement des griefs, laquelle est détaillée dans les conventions collectives. Cette démarche

⁷ *Droit de l'arbitrage de grief*, Rodrigue Blouin et Fernand Morin, 5^e édition, Les éditions Yvon Blais, 2000, p.3

⁸ Repenser l'arbitrage de griefs pour renouer avec la célérité, l'efficacité et la proportionnalité, septembre 2024, [TRAVAU1-1.pdf](#)

encadre notamment les discussions entre les parties afin qu'elles puissent clarifier et résoudre le problème soulevé par le grief. En l'absence de règlement, le grief est déferé en arbitrage.

Les articles 15 et 16, du projet de loi introduisent un changement majeur. Par l'introduction de ces dispositions, le projet de loi fait fi des fondements de notre régime de rapports collectifs, mais surtout il judiciaireise le règlement des griefs de manière spectaculaire, voire grossière.

Comparativement à la justice traditionnelle, la justice arbitrale est spécifique et particulière du fait qu'elle permet aux parties de régler entre elles leur mésentente sur l'interprétation de la convention collective avant de saisir, au besoin, l'arbitre de grief.⁹ La procédure interne de règlement des griefs a été négociée par les parties et adaptée à leur milieu de travail.

L'arbitrage n'est pas la finalité ou un passage obligé pour tous les griefs déposés. En ce sens, la jurisprudence constante sur le devoir de juste représentation du syndicat est éclairante : une personne salariée n'a pas un droit absolu à l'arbitrage, lequel est à la discrétion du syndicat après une analyse sérieuse du dossier tenant notamment compte des chances de succès du grief et des intérêts des autres personnes salariées.

5.3 L'article 100.0.0.0.1

Le premier paragraphe de l'article 100.0.0.0.1 prévoit que « *si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.* »

Le dernier paragraphe indique que « *l'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt, 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.* »

Cet article est problématique sur plusieurs plans, dont :

- le délai de désignation de l'arbitre dans les 6 mois du dépôt du grief;
- le désistement advenant un défaut de désigner un arbitre ou d'en demander la désignation dans le délai prescrit;
- l'audition du grief qui doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt;
- l'absence de prise en compte de la nature du grief;
- l'emploi de l'expression « réputée s'être désistée du grief » et la possibilité d'un recours au TAT semblent contradictoires.

5.3.1 Le délai de désignation de l'arbitre dans les 6 mois du dépôt du grief

Bien sûr, les parties ont avantage à s'entendre dans un délai raisonnable sur le choix de l'arbitre pour qu'il soit saisi du litige. Cette désignation est d'autant plus importante lorsque les

⁹ *Droit de l'arbitrage de grief*, Rodrigue Blouin et Fernand Morin, 5^e édition, Les éditions Yvon Blais, p.3

tentatives de règlement du grief sont infructueuses et que la mesure a été imposée à une personne salariée vulnérable et sans revenu.

N'oublions pas que la majorité des griefs se règlent à l'amiable sans recourir au processus d'arbitrage. Au SPGQ, pour les griefs déposés en 2024, 77 % d'entre eux sont réglés sans qu'un arbitre soit impliqué. En date du 6 mai 2025, de tous les griefs déposés depuis le 1^{er} janvier dernier, seuls 8 % des griefs ont été soumis à l'arbitrage.

Pour les griefs de l'unité d'accréditation de la fonction publique, la convention collective prévoit la tenue d'une rencontre d'échange d'informations et de documents dans les 180 jours suivant le dépôt du grief. Ce délai est ramené à 60 jours lorsque le grief expose une situation de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence.¹⁰ Ces délais peuvent être prolongés ou suspendus dans certaines circonstances, pour des motifs d'invalidité par exemple. Cette rencontre est préalable au recours à l'arbitrage et a pour but d'échanger toute l'information relative au litige qui oppose les parties.

Au moment d'écrire ces lignes, les personnes responsables des griefs de la fonction publique avaient jusqu'au 16 mai 2025 pour inscrire les dossiers dont l'audience se tiendra en janvier 2026. Sans prétendre qu'il s'agit d'une pratique optimale, il est clair que l'obligation de déférer tous les griefs sans minimalement tenir compte de leur caractère prioritaire fera surchauffer le rôle d'audience.

Les conventions collectives du personnel professionnel des organismes gouvernementaux représentés par le SPGQ prévoient des modalités différentes. Essentiellement, les parties échangent entre elles, disposent de la flexibilité nécessaire pour suspendre le traitement d'un grief si elles l'estiment nécessaire et procèdent au choix de l'arbitre dans un délai raisonnable.

5.3.2 L'essentielle priorisation des griefs

Nous estimons utile de reprendre cet extrait du rapport du Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs¹¹:

« Après analyse, le Comité n'estime pas opportun d'imposer un délai de nomination de l'arbitre dans chacun des dossiers de griefs. [...] Cela dit, et sans banaliser quelque grief que ce soit, ceux jugés prioritaires doivent être traités d'une manière concordante et ne peuvent souffrir de délais indus.

Les plaignants dans ces affaires sont pour la majorité dans une situation vulnérable. Certains ont perdu leur emploi pour des motifs disciplinaires ou administratifs [...]. Cela s'accompagne parfois de problèmes psychologiques, existants ou découlant de la décision, que l'attente n'améliore pas. [...] D'autres sont aux prises avec des situations de harcèlement allégué et, vu les conséquences potentielles sur leurs droits

¹⁰ [CC FP 2023-2028.pdf](#), article 9-1.10

¹¹ *Repenser l'arbitrage de griefs pour renouer avec la célérité, l'efficacité et la proportionnalité*, septembre 2024, [TRAVAU1-1.pdf](#), pages 28-29

fondamentaux tant pour la présumée victime que pour le présumé harceleur, méritent d'obtenir une décision rapide statuant sur le litige. Certains vivent des problématiques d'invalidité [...]. Toutes ces personnes salariées méritent de bénéficier d'un traitement préférentiel tenant compte de leur vulnérabilité, du dépôt des griefs jusqu'au prononcé des décisions arbitrales, sous peine de les exposer à de possibles dénis de justice. »

[nos soulignements]

Évidemment, pour les griefs jugés prioritaires, il est essentiel de diminuer les délais pour être entendu devant un arbitre.

Toutefois, tenant compte que la majorité des griefs mènent à une entente, il est contreproductif d'obliger les parties à procéder à la désignation de l'arbitre dans les 6 mois du dépôt du grief.

De plus, n'oublions pas que la désignation d'un arbitre comporte un coût pour les parties. En 2016, la quasi-totalité des conventions collectives en vigueur établissaient une formule de partage des coûts entre les deux parties, généralement à parts égales.¹² C'est le cas pour les conventions collectives en vigueur des unités d'accréditations représentées par le SPGQ.

La modification au *Code du travail* qui impose que la partie qui a déposé le grief doit, dans les 10 jours suivant l'expiration du délai de 6 mois, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief, dépasse l'entendement.

Le désistement automatique fera perdre des droits aux personnes salariées. La partie syndicale est faillible et pourrait négliger de respecter ce délai. Les personnes salariées pourront s'adresser au Tribunal administratif du travail (TAT) en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*, ce qui ajoutera une autre couche de judiciarisation au litige.

Le délai prescrit par l'article 100.0.0.1 établit une présomption selon laquelle la partie qui a déposé le grief est réputée s'en être désistée si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt, et qu'une demande en ce sens n'a pas été transmise au ministre dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai. Ces délais risquent d'augmenter le nombre de plaintes déposées en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail* advenant le défaut par le syndicat de procéder à l'intérieur de ceux-ci.

En terminant, il est évident que le Tribunal d'arbitrage ne dispose pas des ressources pour être saisi de tous les griefs dans les 6 mois suivant le dépôt. D'ailleurs, les délais proposés par le Comité concernent les griefs jugés prioritaires, pour lesquels une période transitoire est proposée dans le rapport.¹³

¹² *La convention collective au Québec*, 3^e édition, Chapitre 7, Me Gilles Trudeau, p. 150

Recommandation 5 : Le SPGQ fait siennes en partie ces recommandations du Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs, soit :

- Prévoir que les parties doivent nommer un arbitre dans les 120 jours du dépôt du grief dans les dossiers prioritaires, le tout par entente ou, à défaut, par nomination du ministre du Travail.
- Énoncer au Règlement la conséquence du défaut des parties de respecter ce délai, à savoir que la réclamation est réputée être déferée au ministre du Travail pour nomination et que l'arbitre désigné peut accorder des dommages afin de compenser le retard.

Recommandation 6 : Le SPGQ recommande que l'article 16 du projet de loi soit modifié de la manière suivante :

16. Ce code est modifié par l'insertion, après l'article 100, du suivant :

« 100.0.0.0.1. Si un arbitre n'a pas été désigné dans les ~~6 mois~~ **120 jours** du dépôt ~~de~~ **d'un** grief **prioritaire**, la partie qui l'a déposé doit **une partie**, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, **peut** demander au ministre de nommer un arbitre, ~~sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.~~

Le Tribunal peut prolonger ce délai de ~~10 jours~~ si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt, 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. ».

L'arbitre peut ordonner à la partie qui a retardé sa désignation dans les 120 jours du dépôt d'un grief prioritaire de verser des dommages à l'autre partie afin de compenser ce retard.

5.3.3 Date d'audience pour les dossiers prioritaires

Plusieurs parties patronales, syndicales et arbitres se plaignent des difficultés à réserver une première date d'audience dans des délais acceptables, particulièrement dans les dossiers prioritaires. Des personnes plaignantes vulnérables attendent un temps démesuré pour être fixés sur leur sort ou voir leurs droits fondamentaux être arbitrés.

Le SPGQ est d'avis, tout comme le Comité, que la première date d'audience devrait être fixée au plus tard un an suivant le dépôt d'un grief uniquement **pour les dossiers prioritaires**, et que cette cible de 12 mois devrait être progressive.

Encore une fois, reprenons un extrait du rapport du Comité¹⁴:

¹⁴ Repenser l'arbitrage de griefs pour renouer avec la célérité, l'efficacité et la proportionnalité, septembre 2024, [TRAVAU1-1.pdf](#), pages 19 et ss.

« Avec sa réforme *du Code de procédure civile*, le ministre de la Justice a mis l'accent sur une justice plus accessible, tant en regard des délais que des coûts. Il y a de plus intégré le droit de la prévention et du règlement des différends, s'inscrivant dans l'ère d'une justice participative. La disposition préliminaire du C.p.c. donne le ton à son second alinéa de ce qui est attendu d'une justice moderne et efficace devant les tribunaux de droit commun :

- Le Code vise à permettre, dans l'intérêt public, la prévention et le règlement des différends et des litiges, par des procédés adéquats, efficaces, empreints d'esprit de justice et favorisant la participation des personnes. Il vise également à assurer l'accessibilité, la qualité et la célérité de la justice civile, l'application juste, simple, proportionnée et économique de la procédure et l'exercice des droits des parties dans un esprit de coopération et d'équilibre, ainsi que le respect des personnes qui apportent leur concours à la justice. [...] »

Le comité réfère également aux articles 17 à 24 du *Code de procédure civile*, notamment quant au respect d'une bonne administration de la justice et au principe de proportionnalité qui vise à ce que les parties s'assurent que leurs démarches et les moyens de preuve choisis sont, eu égard aux coûts et au temps exigé, proportionnés à la nature et à la complexité du dossier. Le comité souligne que ces règles s'appliquent aux affaires introduites devant le TAT.

Il est malheureux de constater que le ministre du Travail, par les modifications proposées au *Code du travail*, ne vise pas à rendre le Tribunal d'arbitrage plus accessible, souple et à même d'agir avec célérité.

5.3.4 L'emploi de l'expression « réputée s'être désistée de ce grief » et la possibilité d'un recours au TAT semblent contradictoires

Nous constatons au premier alinéa du nouvel article 100.0.0.0.1 l'emploi de l'expression « réputée s'être désistée de ce grief. ».

L'emploi du mot « réputée » et la possibilité d'un recours au Tribunal administratif du travail apparaissent contradictoires. Le premier alinéa du nouvel article 100.0.0.0.1 établit une présomption irréfragable. C'est du moins ce qui est prévu à l'article 2847 du *Code civil du Québec*¹⁵:

« **2847.** La présomption légale est celle qui est spécialement attachée par la loi à certains faits; elle dispense de toute autre preuve celui en faveur de qui elle existe.

Celle qui concerne des faits présumés est simple et peut être repoussée par une preuve contraire; celle qui concerne des faits réputés est absolue et aucune preuve ne peut lui être opposée. »

¹⁵ R.L.R.Q., c. CCQ-1991

Or, si la présomption est absolue, comment justifier que « le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir »¹⁶?

Le libellé de l'article ainsi que l'établissement de cette présomption semblent contradictoires avec le domaine de la procédure civile, alors que des principes similaires à ce que veut instaurer le législateur existent dans le *Code de procédure civile*¹⁷.

L'article 173 du *Code de procédure civile* impose au demandeur, dans une cause civile, de procéder à la mise en état du dossier afin que l'affaire soit inscrite pour instruction et jugement, et ce, dans un délai de six mois à compter de la date de signification de la demande :

« **173.** Le demandeur est tenu, dans un délai de six mois ou, en matière familiale, d'un an à compter de la date où le protocole de l'instance est présumé accepté ou depuis la date où le tribunal a accepté ou établi le protocole, de procéder à la mise en état du dossier et, avant l'expiration de ce délai de rigueur, de déposer au greffe une demande pour que l'affaire soit inscrite pour instruction et jugement.

Le tribunal peut néanmoins, lors d'une conférence de gestion, prolonger ce délai si le degré élevé de complexité de l'affaire ou des circonstances spéciales le justifient. Il peut également le faire, même par la suite avant l'expiration du délai de rigueur, si les parties lui démontrent qu'elles étaient en fait dans l'impossibilité, lors de cette conférence, d'évaluer adéquatement le délai qui leur était nécessaire pour mettre le dossier en état ou que, depuis, des faits alors imprévisibles sont survenus. Le délai fixé par le tribunal est aussi de rigueur.

Si les parties ou le demandeur n'ont pas déposé le protocole de l'instance ou la proposition de protocole dans le délai imparti de 45 jours ou de trois mois, le délai de six mois ou d'un an se calcule depuis la signification de la demande. Le tribunal ne peut alors prolonger ce délai que si l'une ou l'autre des parties était en fait dans l'impossibilité d'agir. »

S'il ne respecte pas ce délai, le demandeur est « présumé s'être désisté » de sa demande, selon l'article 177 du *Code de procédure civile* :

« **177.** Faute de demander l'inscription dans le délai de rigueur, le demandeur est présumé s'être désisté de sa demande à moins qu'une autre partie n'ait demandé l'inscription dans les 30 jours de l'expiration du délai.

Le tribunal peut lever la sanction contre le demandeur s'il est convaincu qu'il était en fait dans l'impossibilité d'agir dans le délai imparti. Dans ce cas, le tribunal modifie le protocole de l'instance et fixe un nouveau délai qui ne pourra être prolongé que si un motif impérieux l'exige. »

Le Tribunal administratif du travail peut également prolonger un délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, dans la mesure où elle lui fait la démonstration d'un motif raisonnable, comme le prévoit l'article 15 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*¹⁸ :

« **15.** Le Tribunal peut prolonger un délai ou relever une personne des conséquences de son

¹⁶ Paragraphe 2 de l'article 100.0.0.0.1

¹⁷ R.L.R.Q., c. C-25.01

¹⁸ R.L.R.Q., c. T-15.1

défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit pour un motif raisonnable et si, de l'avis du Tribunal, aucune autre partie n'en subit de préjudice grave. »

Il est donc paradoxal qu'un même Tribunal, autorisé à prolonger un délai ou à relever une personne de son défaut de le respecter en vertu de sa loi constitutive, puisse le faire **sur la base d'un motif raisonnable**, alors que dans le cadre de l'application de l'article 100.0.0.0.1, **il soit nécessaire que la personne fasse la démonstration qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir :**

« 100.0.0.0.1. [...] »

Le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

[...] ».

À l'article 177 du *Code de procédure civile*, le législateur emploie le mot « présumé »¹⁹. Or, **si le désistement n'est que présumé, le législateur a**, au second alinéa de l'article 177 du *Code de procédure civile*, **donné la chance au demandeur de corriger la situation**.

Il y a donc une logique entre le fait qu'il ne soit que présumé s'être désisté et le fait qu'il puisse demander au tribunal d'être relevé de son défaut. Cette règle est en lien avec l'article 2847 du Code civil, qui établit que lorsqu'il est mentionné dans une loi que nous sommes présumés avoir fait quelque chose, cette présomption est réfragable, c'est-à-dire qu'elle peut être renversée. Ce qui n'est pas le cas, lorsque le législateur emploie le mot « réputée », puisque dans ce cas, la présomption est irréfutable et ne peut être renversée.

Recommandation 7: Si l'article 100.0.0.0.1 n'est pas retiré, le SPGQ recommande de le modifier de la manière suivante :

100.0.0.0.1. Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du **d'un grief prioritaire**, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours **30 jours** suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée **présumée** s'être désistée de ce grief.

Le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir. **Le Tribunal peut prolonger ce délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit pour un motif raisonnable et si, de l'avis du Tribunal, aucune autre partie n'en subit de préjudice grave.**

L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt, lequel délai peut être prolongé par l'arbitre, 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 **lors d'une conférence préparatoire, si le degré**

¹⁹ « [...] le demandeur est présumé s'être désisté de sa demande [...] »

élevé de complexité de l'affaire ou des circonstances spéciales le justifient. Il peut également le faire, même par la suite avant l'expiration du délai de rigueur, si les parties lui démontrent qu'elles étaient en fait dans l'impossibilité, lors de cette conférence, d'évaluer adéquatement le délai qui leur était nécessaire pour préparer l'audience ou que, depuis, des faits alors imprévisibles sont survenus.

5.4 Des amendes disproportionnées pour les salariés

Les articles 23 à 32 du projet de loi apportent des modifications importantes aux amendes notamment imposées aux salariés, employeurs, représentants des salariés ou de l'association de salariés.

Il est complètement aberrant de constater le rehaussement disproportionné des amendes prévues au *Code du travail* pour les salariés par rapport aux employeurs.

Sans entrer dans le détail de chacune d'elle, cet exemple illustre bien notre propos : un employeur qui négocie de mauvaise foi est maintenant passible d'une amende journalière de 7 500 \$ comparativement à 1 500 \$ alors qu'une personne salariée qui participe à une grève jugée illégale pourrait voir son amende passer de 100 \$ à 10 000\$ par jour.

Non seulement la proportion de l'augmentation n'est pas la même, mais les salariés ne disposent pas des mêmes ressources financières que leurs employeurs. Il s'agit d'un déséquilibre profond.

Comment explique-t-on cet écart?

Dans la foulée du projet de loi 89 visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out qui restreint le droit constitutionnel de faire la grève et amènera le TAT à se prononcer sur cette nouvelle catégorie de services à maintenir lors d'une grève, il est terrifiant de constater que le ministre du Travail expose les salariés à des amendes journalières pouvant atteindre 10 000 \$ par jour si la grève était déclarée illégale a posteriori.

En terminant, est-ce que le ministre du Travail rehausse les amendes pour éventuellement faciliter les recours patronaux? Est-ce une autre manière de restreindre le droit de grève des salariés? Le SPGQ est inquiet.

Recommandation 8 : Le SPGQ recommande d'abolir le rehaussement des amendes prévues aux articles 23 à 32 du projet de loi.

6. Analyse et recommandations relativement à la *Loi sur les normes du travail*

6.1 Les absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile

Le projet de loi introduit une nouvelle catégorie de congés sans traitement à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile :

« 81.17.7. Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, si elle n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail en raison d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance émis en application de la *Loi sur la santé publique* (chapitre S-2.2), de la *Loi sur la mise en quarantaine* (L.C. 2005, c. 20), de la *Loi sur les mesures d'urgence* (L.R.C. 1985, c. 22 (4e suppl.)) ou de la *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres* (chapitre S-2.4) ou en raison d'un sinistre au sens de cette dernière loi ou de son imminence.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée du congé.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. »

Au regard des conséquences désastreuses et exponentielles des changements climatiques ou de la récente crise pandémique, le SPGQ salue l'inclusion de ce motif d'absence à la LNT.

Recommandation 9 : Le SPGQ recommande de prévoir qu'à la fin d'un congé pris en application de l'article 81.17.7, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail et que si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail, comme c'est le cas à la fin d'une absence ou d'un congé pour des raisons familiales ou parentales ainsi que pour les absences pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel par exemple.²⁰

En précisant que la personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée du congé, le projet de loi reprend les termes utilisés au 4^e paragraphe de l'article 79.7 de la LNT permettant à une personne salariée de s'absenter 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante.

²⁰ Articles 79.4 et 81.15.1 LNT

À l'évidence, une personne salariée qui s'absente pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile pourrait devoir s'absenter plus de 10 jours. Conséquemment, il est important de préciser qu'elle pourra réintégrer son emploi ainsi que les avantages liés à celui-ci au terme de ce congé.

Comme cet article prévoit seulement des congés sans traitement, il est possible que des personnes salariées manifestent une réticence, voire une résistance à se conformer à une éventuelle recommandation, ordre, décision ou ordonnance, et ce, particulièrement chez les personnes salariées se trouvant dans une situation financière précaire.

En effet, cela impliquerait de ne pas avoir de revenus de salaire durant une période indéterminée, alors que les obligations financières (loyer, hypothèque, remboursement de dettes, etc.) ne cessent de s'accumuler. Afin d'assurer un respect des directives et ordonnances gouvernementales par les membres des communautés touchées par celles-ci, il faut que ces personnes aient accès à des mesures temporaires pour alléger leur fardeau financier, des programmes d'aide économique et à des institutions existantes pour les soutenir et assurer la résilience de leur communauté.

Ce genre de mesure sans protection sociale peut contribuer à fragiliser des personnes qui sont déjà dans une situation financière précaire. Imaginons la crise de la COVID-19 si le gouvernement canadien n'avait pas donné la prestation canadienne d'urgence (PCU) ou encore si le gouvernement québécois avait décidé de ne pas rémunérer ses employés à cause de l'absence des infrastructures informatiques et des outils de travail permettant aux employés des services publics d'accomplir une prestation de travail à partir de leur domicile (télétravail), pour ne donner que ces exemples de mesures qui ont été assumées par les autorités gouvernementales afin d'alléger le fardeau financier des travailleurs et travailleuses ainsi que des entreprises touchées par la pandémie. À quoi ressemblerait la situation économique au Québec et au Canada sans ce type de mesures? À quoi aurait ressemblé l'adhésion de la population aux différentes mesures de confinement si cela s'était accompagné d'un niveau d'incertitude économique encore plus élevé que ce qui a été vécu durant la pandémie? Cet exemple à lui seul démontre l'importance capitale de mesures de protections sociales pour les travailleurs et travailleuses qui subissent des situations sur lesquelles ils et elles n'ont aucun contrôle.

Des mesures possibles accompagnant les congés sans traitement pour raisons de santé publique ou de sécurité civile peuvent être notamment, l'exonération de versement des hypothèques ou de versement des prêts étudiants ou encore la mise en place d'un fonds permanent de compensation pour perte de revenu en raison de santé publique ou de sécurité civile;

Recommandation 10: Le SPGQ recommande que des protections sociales ou financières permettant d'exonérer temporairement les personnes salariées de leurs obligations économiques s'agencent à l'application de l'article 81.17.7.

7. Analyse et recommandations relativement à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT)

Le projet de loi introduit une disposition permettant de réduire la rémunération des membres du TAT du montant de la rente de retraite du secteur public qu'ils reçoivent.

Le SPGQ soulève que la modification apportée à la rémunération des membres du TAT est potentiellement discriminatoire sur la base de l'âge.

La Cour supérieure, dans l'affaire *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal*²¹ a condamné le syndicat à dédommager l'employeur pour l'entièreté des sommes que ce dernier a dû verser à ses salariés visés par une clause d'une convention collective jugée discriminatoire sur la base de l'âge.

Lors de l'audience, des officiers syndicaux, dont la présidente, ont témoigné qu'ils avaient la conviction du caractère discriminatoire de la clause litigieuse lorsqu'ils ont accepté l'entente de principe. C'est dans ce contexte que le syndicat a été tenu responsable.

Lors de l'arbitrage du grief, l'employeur s'exprimait ainsi²²:

« [181] L'employeur met sur la table la problématique de la double rémunération des professeurs de 71 ans et plus, reprenant l'expression anglophone du double dipping. Il avance qu'il est inacceptable et inéquitable qu'un professeur puise ses revenus à deux sources financées par l'Université, et donc, ultimement par les fonds publics. La proposition initiale demandait de réduire le salaire de la totalité de la rente. Le syndicat n'a pas rejeté la validité de la problématique du cumul (ni même à l'audience), mais il n'a pas adhéré au moyen. »

Dans sa décision, l'arbitre retient « *que la clause 28.09 de la convention collective établit une discrimination illicite fondée sur l'âge. En conséquence, la clause est inopérante et les professeurs ont droit à une réparation, conformément à l'article 49 de la Charte.* » Elle retient notamment que la diminution salariale imposée aux travailleurs âgés de plus de 71 ans renforce « *les préjugés et stéréotypes auxquels ils font face et qu'elle porte atteinte à leur dignité. Le message véhiculé est qu'ils s'accrochent à leur emploi alors que leur prestation de travail n'a plus la valeur requise pour justifier leur rémunération.* »²³

En ce sens, le SPGQ s'inquiète du caractère discriminatoire d'une diminution de la rémunération des membres du TAT par la déduction de la rente de retraite du secteur public qu'ils reçoivent, mais également des effets de cette modification législative.

21 *Université du Québec à Montréal c. Lamy* 2023 QCCS 629

22 *Syndicat des professeures(eurs) de l'UQAM c Université du Québec à Montréal*, 2021 CanLII 46976 2021

23 *ibid.* paragraphe 107

Dans un contexte où le gouvernement du Québec vient de déposer plusieurs projets de loi modifiant de manière importante les lois du travail, lesquels augmentent les responsabilités du TAT, ce n'est pas le temps d'inciter les décideurs les plus expérimentés à quitter en ne leur versant pas le salaire auquel ils ont droit pour la prestation de travail qu'ils fournissent.

Recommandation 11 : Le SPGQ recommande de retirer l'article 63 du PL 101 parce qu'il est potentiellement discriminatoire sur la base de l'âge.

8. Recommandations

Recommandation 1 : Le SPGQ recommande le maintien de l'actuel premier paragraphe de l'article 458.1 de la LATMP pour préserver les amendes d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$, sans égard à l'origine de la réclamation.

Recommandation 2 : Le SPGQ appuie les recommandations de l'Intersyndicale des femmes à l'effet que le gouvernement modifie la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inclure dix jours d'absence rémunéré pour les personnes victimes de violence conjugale et qu'il réalise systématiquement une analyse ADS+ dès l'amorce de tout changement législatif qui concerne la santé et la sécurité du travail.

Recommandation 3 : Ainsi, pour préserver la capacité de gain des femmes, surreprésentées parmi les victimes de violences physiques et psychiques lesquelles donnent lieu à une incapacité de plus longue durée, le SPGQ recommande de modifier l'article 76 de manière à permettre une réévaluation de leur revenu brut après deux ans pour tenir compte de la progression salariale ou de l'accès à un poste plus rémunérateur dont elles auraient bénéficié en poursuivant l'exercice de leur emploi.

Recommandation 4 : Le SPGQ recommande de modifier les articles 6, 7 et 11 du projet de loi de manière à remplacer le processus de négociation par un processus de médiation.

Recommandation 5 : Le SPGQ fait siennes en partie ces recommandations du Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs, soit :

- Prévoir que les parties doivent nommer un arbitre dans les 120 jours du dépôt du grief dans les dossiers prioritaires, le tout par entente ou, à défaut, par nomination du ministre du Travail.
- Énoncer au Règlement la conséquence du défaut des parties de respecter ce délai, à savoir que la réclamation est réputée être déferée au ministre du Travail pour nomination et que l'arbitre désigné peut accorder des dommages afin de compenser le retard.

Recommandation 6 : Le SPGQ recommande que l'article 16 du projet de loi soit modifié de la manière suivante :

16. Ce code est modifié par l'insertion, après l'article 100, du suivant :

« 100.0.0.0.1. Si un arbitre n'a pas été désigné dans les ~~6 mois~~ **120 jours** du dépôt ~~de~~ **d'un** grief **prioritaire**, la partie qui l'a déposé doit **une partie**, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, **peut** demander au ministre de nommer un arbitre, ~~sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.~~

Le Tribunal peut prolonger ce délai de ~~10 jours~~ si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt, 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. ».

L'arbitre peut ordonner à la partie qui a retardé sa désignation dans les 120 jours du dépôt d'un grief prioritaire de verser des dommages à l'autre partie afin de compenser ce retard.

Recommandation 7 : Si l'article 100.0.0.0.1 n'est pas retiré, le SPGQ recommande de le modifier de la manière suivante :

100.0.0.0.1. Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du **d'un** grief **prioritaire**, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours **30 jours** suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée **présumée** s'être désistée de ce grief.

Le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir. **Le Tribunal peut prolonger ce délai ou relever une personne des conséquences de son défaut de le respecter, s'il est démontré que celle-ci n'a pu respecter le délai prescrit pour un motif raisonnable et si, de l'avis du Tribunal, aucune autre partie n'en subit de préjudice grave.**

L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt, lequel délai peut être prolongé par l'arbitre, 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. **Lors d'une conférence préparatoire, si le degré élevé de complexité de l'affaire ou des circonstances spéciales le justifient. Il peut également le faire, même par la suite avant l'expiration du délai de rigueur, si les parties lui démontrent qu'elles étaient en fait dans l'impossibilité, lors de cette conférence, d'évaluer adéquatement le délai qui leur était nécessaire pour préparer l'audience ou que, depuis, des faits alors imprévisibles sont survenus.**

Recommandation 8 : Le SPGQ recommande d'abolir le rehaussement des amendes prévues aux articles 23 à 32 du projet de loi.

Recommandation 9 : Le SPGQ recommande de prévoir qu'à la fin d'un congé pris en application de l'article 81.17.7, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail et que si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail, comme c'est le cas à la fin d'une absence ou d'un congé pour des raisons familiales ou parentales ainsi que pour les absences pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel par exemple.²⁴

Recommandation 10 : Le SPGQ recommande que des protections sociales ou financières permettant d'exonérer temporairement les personnes salariées de leurs obligations économiques s'agencent à l'application de l'article 81.17.7.

Recommandation 11 : Le SPGQ recommande de retirer l'article 63 du PL 101 parce qu'il est potentiellement discriminatoire sur la base de l'âge.

²⁴ Articles 79.4 et 81.15.1 LNT

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

