

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

Commission de l'économie et du travail

Dans le cadre de l'étude du projet de loi 101 : *Loi
visant l'amélioration de certaines lois du travail.*

2 juin 2025

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE DU PROJET DE LOI 101

Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

PRÉSENTÉ PAR UNIFOR QUÉBEC

Table des matières

1	Unifor.....	2
2	Les états financiers.....	3
2.1	Les états financiers « vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus »..	3
3	La réforme du système d'arbitrage de griefs	4
3.1	L'absence de mesures transitoires.....	4
3.2	Des outils manquants pour éviter les pertes de droits des travailleurs et travailleuses ..	6
3.2.1	Absence de priorisation des dossiers.....	6
3.2.2	Obligations unilatérales imposées au syndicat.....	8
3.2.3	Absence de suspension des délais en cas de recours à la médiation	8
3.3	La première journée d'audience, et puis après?	9
3.3.1	Mesures propres à assurer la réduction du nombre de jours d'audience et la proportionnalité	10
3.4	La divulgation de la preuve : une réforme bienvenue.....	10
3.4.1	La divulgation ne devrait pas être simultanée.....	11
4	La santé et la sécurité du travail: un pas en avant, deux pas en arrière	12
4.1.1	La LSST: une universalité à géométrie variable	12
4.1.2	Modifications à la LATMP: un effort de déjudiciarisation déficient.....	13
5	Conclusion et recommandations	15

1 Unifor

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant plus de 320 000 membres à travers le pays, dont près de 55 000 au Québec. Nous sommes présents dans une vaste gamme de secteurs économiques, notamment la foresterie, les transports, l'énergie, les médias, l'aérospatiale, l'industrie manufacturière et le commerce de détail. Cette diversité fait de nous un acteur clé des relations de travail au Québec et au Canada.

Unifor Québec joue un rôle central dans la défense des intérêts des salariés du secteur privé en luttant notamment pour de meilleures conditions de travail. Nos membres et leurs sections locales déposent plusieurs centaines de griefs par année, faisant de nous un acteur important du système d'arbitrage de griefs au Québec. De plus, Unifor et ses membres sont très actifs sur le plan de la santé et de la sécurité du travail, considérant notamment le fait qu'un grand nombre de nos membres travaillent dans des secteurs à risque.

La structure d'Unifor Québec est composée de plusieurs centaines de sections locales, uniques ou composées. Ainsi, certaines de nos unités regroupent une poignée de travailleurs et travailleuses, alors que d'autres en regroupent des milliers. Dans certains milieux de travail, les différents corps de métiers sont représentés par des sections locales différentes. Chaque section locale unique ou composée est affiliée à Unifor, qui, au Québec, par le truchement d'Unifor Québec, est également affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Nous accueillons avec beaucoup d'enthousiasme certaines portions du projet de loi 101. Nous sommes entièrement d'accord avec la volonté du législateur, que nous partageons, de réduire les délais en matière d'arbitrage de griefs. Néanmoins, certains aspects du projet de loi nous amènent à nous questionner à savoir si l'ensemble des outils nécessaires pour ce faire ont été mis à la disposition des parties.

Au surplus, notre structure interne nous permet d'anticiper une faille majeure dans le projet de loi 101 : son article 14 et les obligations que son adoption entraînerait pour l'ensemble des unités d'accréditation d'Unifor Québec. Bien que nous accueillions positivement certaines des modifications apportées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, telles que celles touchant l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles, nous ne pouvons qu'être complètement outrés par les modifications proposées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Non seulement s'agit-il d'un recul majeur pour les travailleurs et les travailleuses des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, mais en plus, en procédant de la sorte, le ministre vient détruire tout le travail de négociation réalisé par la CNESST, les associations syndicales et les associations patronales au cours des derniers mois pour arriver à adopter une nouvelle réglementation sur les mécanismes de prévention et de participation.

2 Les états financiers

2.1 Les états financiers « vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus »

Nous avons une préoccupation majeure en lien avec l'article 14 du projet de loi, lequel prévoit la modification de l'article 47.1 de la façon suivante (le deuxième alinéa n'est pas reproduit puisqu'il ne fait pas l'objet de la présente) :

« **47.1.** Une association accréditée doit présenter chaque année à ses membres lors d'une assemblée générale ses états financiers **vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus** (...).

Nous comprenons de l'expression « vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus » que cela vise des états financiers audités.

Cette compréhension est d'autant plus renforcée par la consultation de la version anglaise de l'article 14 du projet de loi, laquelle fait référence à « *its financial statements **audited in accordance with generally accepted accounting principles*** ».

Or, cette obligation impose un fardeau impossible à remplir pour nos sections locales.

D'une part, cette obligation s'applique à chaque unité d'accréditation. Unifor est composé de centaines d'unités d'accréditation au Québec, lesquelles comprennent une variation importante de membres allant de 3 à plusieurs milliers.

Pour une association de taille petite à moyenne, il est impossible de même envisager qu'un cabinet comptable accepte un mandat d'audit pour un si petit client. En effet, les audits requièrent des vérifications importantes et ces démarches sont simplement disproportionnées par rapport aux moyens de la majorité des sections locales qui composent Unifor.

Concrètement, une section locale qui compte dix (10) membres ou moins cumule des cotisations de moins de cinq mille dollars (5 000\$) annuellement. Un audit coûterait plus cher que l'ensemble des entrées de cotisations de l'année entière.

À l'heure actuelle, nos dirigeants de sections locales s'occupent de préparer les états financiers, lesquels sont généralement révisés par d'autres membres, élus pour exercer la fonction de « syndics » au niveau de la section locale. Unifor offre de l'accompagnement, du soutien et de la formation à ses membres afin de les assister dans cette tâche.

Par ailleurs, l'obligation prévue à la nouvelle mouture de l'article 47.1 s'applique à « l'association accréditée ». Or, dans notre cas, c'est parfois Unifor Québec qui est détenteur de l'accréditation et donc l'association accréditée au sens de la *Loi*, même si c'est concrètement la section locale qui s'occupe de la gestion quotidienne de ses ressources et des cotisations. Dans ce contexte, ce serait simplement impossible pour Unifor d'effectuer l'audit annuel d'une telle section locale.

En conclusion sur ce point, mentionnons qu'Unifor est, néanmoins, entièrement d'accord avec le principe de transparence que sous-tend l'article 47.1 du *Code du travail*. Ce principe de

transparence guide l'ensemble de nos interactions quotidiennes avec nos membres. Ainsi, nous croyons que la version actuelle de l'article 47.1 répond entièrement à l'objectif.

3 La réforme du système d'arbitrage de griefs

3.1 L'absence de mesures transitoires

L'article 75 du projet de loi 101 prévoit des exceptions à l'entrée en vigueur de plusieurs dispositions visées par le projet de loi.

Or, les dispositions du projet de loi qui nous intéressent en ce qui a trait à la réforme de l'arbitrage de griefs sont les articles 15 à 20, lesquels ne figurent parmi aucune des exceptions spécifiquement prévues à l'article 75.

Il s'ensuit donc que les dispositions du projet de loi 101, notamment son article 16 qui modifie drastiquement les délais de rigueur pour mandater un arbitre de griefs et débiter l'audition d'un grief, entrent en vigueur à la date de la sanction de la loi.

Certes, le projet de loi n'a pas d'effet rétroactif sur les griefs déposés avant son entrée en vigueur en vertu de l'article 70 du projet de loi, mais son effet sur les griefs déposés après la sanction de la loi est immédiat.

L'article 16 prévoit une réforme majeure du système d'arbitrage de griefs tel qu'on le connaît.

Les données recensées par le CCTM en date de 2022-2023 démontrent que le délai moyen de nomination d'un arbitre de grief dans le secteur privé, où Unifor est accrédité, était de 255 jours¹.

En adoptant le projet de loi 101, le législateur impose aux syndicats du secteur privé de raccourcir, en moyenne, ce délai de 75 jours.

Bien sûr, Unifor saura se montrer à la hauteur du défi, puisque l'issue bénéficie à nos membres. Cependant, il faut reconnaître que cela nécessitera une réforme des façons de travailler à tous les niveaux : les sections locales et leurs vis-à-vis patronaux (contremaîtres, surintendants, directeurs d'usine), les représentants nationaux qui exercent des fonctions de conseil syndical et leurs vis-à-vis patronaux (ressources humaines, relations de travail). Ces acteurs exercent un rôle clé dans notre système de relations de travail : celui de tenter de trouver des compromis mutuellement acceptables avant de judiciaireiser les dossiers. Ce processus devra se faire plus rapidement si on veut en arriver à mandater un arbitre de griefs dans un délai de six mois.

L'article 16 du projet de 101 prévoit également l'obligation contraignante de débiter l'audition dans l'année suivant le dépôt du grief, donc, dans un délai d'environ six (6) mois suivant la nomination

¹ 255 jours entre le dépôt du grief et la nomination de l'arbitre de griefs.

de l'arbitre de griefs². Or, en 2022-2023, le délai moyen **entre la nomination** d'un arbitre de griefs et la première journée d'audition, dans le secteur privé, était de trois cent trente-neuf (339) jours, ce qui représente près d'un an.

Ainsi, il faudrait réduire de moitié le délai moyen actuel. Encore une fois, il s'agit d'un défi qu'Unifor sera fier de relever, au bénéfice de ses membres. Toutefois, cela nécessitera un changement en profondeur de nos façons de faire.

Nous avons eu l'occasion de prendre connaissance du Livre blanc de la Conférence des arbitres³, soumis au Ministre à l'automne 2024. Ce document comprenait les recommandations de la Conférence des arbitres, au terme d'un processus consultatif regroupant des procureurs patronaux et syndicaux. Au titre des mesures transitoires, le document rapporte :

« Pour que le changement de culture escompté reçoive l'aval de la communauté de droit du travail, il faut assurer une transition et éviter de fragiliser le milieu, dont les acteurs sont campés dans certaines habitudes et ont des agendas souvent engorgés. Pareille démarche a le mérite d'être réaliste, augmentant ainsi l'assurance de l'efficacité de la mesure. Elle est d'ailleurs en phase avec l'atteinte de cibles progressives imposées à d'autres tribunaux en matière de réduction de délais, notamment au TAT. (...) »⁴.

Recommandant une période transitoire de trois (3) ans, la Conférence des arbitres affirmait :

« En adoptant de telles cibles, les arbitres et les parties seront progressivement confrontés à leurs enjeux de disponibilité et auront le temps de s'ajuster, sans mener à l'évitement ni produire de fracture »⁵.

C'est justement parce que la présente réforme est tellement importante pour le bien-être des membres que nous représentons, que nous souhaitons que celle-ci soit faite progressivement, afin de fermer la porte à toute mesure d'évitement, qui serait certainement contraire aux intérêts de nos membres.

De plus, Unifor, à titre de syndicat représentant exclusivement des membres dans le secteur privé, est pleinement visé par le projet de loi 101 et les obligations qu'il prévoit. Or, cette préoccupation de ne pas produire de fracture, par la mise en œuvre trop rapide de la réforme, nous touche également. En effet, rappelons que les syndicats dont les membres œuvrent dans les secteurs public et parapublic ne seront pas soumis aux mêmes obligations qu'Unifor⁶.

² On peut se permettre de douter que s'il faut déjà raccourcir en moyenne de 75 jours le délai de nomination de l'arbitre de griefs, peu de dossiers feront l'objet d'une nomination plus hâtive.

³ *Repenser l'arbitrage de griefs*, travaux du comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs présentés au conseil d'administration de la Conférence des arbitres du Québec en septembre 2024.

⁴ *Repenser l'arbitrage de griefs*, op. cit., note 2, p. 34.

⁵ *Repenser l'arbitrage de griefs*, op. cit., note 2, p. 35.

⁶ Article 22 du projet de loi 101.

En conséquence, Unifor estime essentiel qu'un délai transitoire pour l'entrée en vigueur de l'article 16 du projet de loi 101 soit ajouté. À cet effet, Unifor considère qu'un délai d'une (1) année à compter de la sanction de la loi est raisonnable.

3.2 Des outils manquants pour éviter les pertes de droits des travailleurs et travailleuses

3.2.1 Absence de priorisation des dossiers

A. Les délais de déchéance n'ont aucune logique pour certains types de dossiers

Bien qu'Unifor appuie pleinement l'objectif derrière la réforme du système d'arbitrage, l'imposition de délais de rigueur, sous peine de déchéance de droits, s'appliquant à l'ensemble des griefs déposés par et pour nos membres, nous apparaît inopportune.

En effet, parmi les dossiers qui nous occupent se retrouve une multitude de griefs déposés de manière conservatoire pour préserver les droits de nos membres en cas d'escalade de mesures. Pensons à la remise d'un avis disciplinaire écrit, ou d'un avis administratif en lien avec un taux d'absentéisme non fautif élevé.

Ces griefs, si les situations qui les sous-tendent se résorbent, n'auraient jamais à faire l'objet d'un mandat à un arbitre, puisque les parties seraient en mesure de les régler par elles-mêmes. Chaque fois que nous mandatons un arbitre, les parties paient des frais d'ouverture de dossier⁷.

De plus, la très grande majorité de nos conventions collectives prévoient des clauses d'amnistie de douze mois ou plus⁸, en lien avec les mesures disciplinaires reçues par nos membres.

Or, si le projet de loi 101 est adopté tel quel, nous aurons l'obligation de débiter l'audition exactement au moment où la clause d'amnistie fera son effet, ou avant. Cela nous apparaît contraire au principe de proportionnalité et être une mauvaise utilisation des ressources des parties.

Ainsi, nous croyons que certains types de griefs devraient être exclus de l'application de l'article 16 du projet de loi 101.

La Conférence des arbitres proposait de créer une catégorie de « dossiers prioritaires », à savoir les griefs concernant l'un des sujets suivants : congédiement, mesure administrative affectant le lien d'emploi de façon définitive, suspension disciplinaire ou administrative sans solde

⁷ *Règlement sur la rémunération des arbitres*, RLRQ c C-27, r 6, art. 5.

⁸ Certaines prévoient des clauses d'amnistie de dix-huit (18) mois, parfois, les clauses d'amnistie dépendent de la remise, ou non, d'une nouvelle mesure pour une infraction de même nature, d'autres prévoient des périodes d'amnistie différentes selon la nature du manquement reproché.

de deux mois et plus, harcèlement psychologique, violence sexuelle et invalidité, avec des délais de rigueur uniquement en lien avec ces dossiers.

Nous croyons qu'un tel exercice de catégorisation est essentiel afin d'en arriver à une réforme pérenne et qui, comme susmentionné, n'ouvre pas la porte à des voies d'évitement.

En ce qui concerne plus précisément l'obligation de « débiter l'audition du grief au plus tard un an » suivant le dépôt du grief, la possibilité prévue à l'article 16 du projet de loi 101 de prolonger ce délai via une demande des parties à l'arbitre et si ce dernier y consent, n'apparaît pas répondre adéquatement à ces préoccupations.

En effet, cette solution nécessite le consentement des deux parties ce qui, dans certains milieux où les relations de travail sont difficiles, risque d'être impossible. Par ailleurs, une telle façon de faire ajoute de la paperasserie qui ne fera que coûter plus cher aux parties. En effet, les parties ont actuellement le loisir de s'entendre localement afin de suspendre les délais dans un dossier.

Suivant l'article 16 du projet de loi, les parties devront à l'avenir, pour en arriver au même résultat :

- 1) mandater un arbitre de griefs;
- 2) engager des frais d'ouverture de dossier auprès d'un arbitre⁹;
- 3) dans bien des cas, mandater un procureur au dossier;
- 4) payer les frais inhérents à la démarche de présentation de la demande commune de suspension des délais auprès du Tribunal.

Le système des relations de travail au Québec prend assise sur la grande latitude offerte aux parties de s'entendre et de négocier toute solution créative de nature à régler leurs problèmes. On voit difficilement ici la nécessité de faire chapeauter un geste si fréquent par le Tribunal.

B. La sanction en cas de non-respect du délai de nomination d'un arbitre n'est pas appropriée

Le projet de loi prévoit, à son article 16, qu'à défaut d'avoir désigné un arbitre dans les 6 mois du dépôt du grief ou d'avoir demandé au ministre de nommer un arbitre, **la partie ayant déposé le grief est réputée s'en être désistée**. On sait bien qu'une présomption de ce type entraîne des conséquences irrémédiables¹⁰.

Dans ses recommandations au ministre, la Conférence des arbitres proposait la nomination de l'arbitre dans un délai de cent vingt jours après le dépôt d'un grief (dans les dossiers prioritaires, comme susmentionné), **sous peine que la réclamation soit réputée déférer au ministre du Travail pour nomination et que des dommages puissent être octroyés à la discrétion de l'arbitre, afin de compenser le retard**.

⁹ *Règlement sur la rémunération des arbitres*, RLRQ c C-27, r 6, art. 5.

¹⁰ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2847.

Cette mécanique nous apparaît beaucoup plus appropriée que celle prévue au projet de loi 101, laquelle est sujette à causer préjudice aux salariés. Celle suggérée par la Conférence des arbitres préserve les droits des salariés tout en assujettissant les organisations syndicales qui ne rencontrent pas leurs obligations à des sanctions monétaires.

Nous sommes d'avis que la conséquence prévue au projet de loi 101 en cas de non-respect du délai de nomination, ne risque que d'engorger le Tribunal administratif du travail, qui deviendra le forum exclusif du dernier recours des salariés dont l'association accréditée aurait fait défaut de respecter le nouveau délai de nomination.

Ainsi, dans un souci de cohérence et considérant l'objectif visé par le projet de loi, nous considérons que le non-respect de ce délai de nomination devrait être explicitement exclu du recours prévu à l'article 47.2 du *Code du travail*, considérant que la version actuelle de l'article 16 du projet de loi 101 demeure inchangée.

3.2.2 Obligations unilatérales imposées au syndicat

L'article 16 du projet de loi, lequel institue le nouvel article 100.0.0.0.1 du *Code du travail*, prévoit des obligations importantes, lesquelles incombent à la partie qui a déposé le grief (dans la très grande majorité des cas, cette partie est la partie syndicale).

Or, la partie ayant déposé le grief ne contrôle pas le comportement de la partie adverse. Certes, en ce qui concerne le délai de désignation de l'arbitre, la partie ayant déposé le grief pourra avoir recours aux services du ministère en lui demandant de nommer un arbitre.

Mais comment forcer la partie adverse et son procureur à être disponibles afin de débiter l'audition du grief au plus tard un an suivant le dépôt du grief?

Dans la majorité des cas, le processus de fixation de dates est laborieux, en raison de l'agenda surchargé des arbitres **et des procureurs**.

Quel est le recours d'une partie, lorsque le procureur de l'autre partie n'offre pas de disponibilités?

Considérant l'importance du droit à l'avocat de son choix dans notre système juridique, cette obligation vient sans aucun réel outil pour la partie à qui elle incombe.

Cela aurait été différent en présence d'un système doté d'un greffe qui impose des fixations de dates, comme c'est le cas par exemple au Tribunal administratif du travail.

3.2.3 Absence de suspension des délais en cas de recours à la médiation

Unifor tient à saluer l'ajout, à l'article 17 du projet de loi, de la disposition 100.0.1.1. qui encourage les parties à considérer le recours à la médiation avant de recourir à l'arbitrage, un outil fort utile

pour trouver une solution à un litige sans le judiciaireiser outre mesure et ainsi contribuer à l'engorgement des ressources arbitrales et judiciaires.

Or, pour que le recours à la médiation soit non seulement considéré, mais concrètement utilisé et même encouragé par les parties, Unifor soutient qu'une suspension des délais accompagnant le recours à la médiation est essentielle.

Dans la version actuelle du projet de loi, le recours à la médiation ne suspend pas le nouveau délai d'un an dans lequel l'audition du grief doit débiter suivant son dépôt.

Il y a fort à parier que les parties seront beaucoup moins enclines à considérer sérieusement la médiation si, faute d'y trouver une entente, elles doivent par la suite s'assurer que l'arbitrage de grief aura bel et bien débuté dans ce même délai d'un an qui continuera de courir.

Vu les longs délais actuels, et au surplus sans mesure transitoire, il est illusoire que les parties soient en mesure de nommer un arbitre dans les six (6) mois suivant le dépôt d'un grief, d'ensuite tenir une séance de médiation puis, advenant l'échec de la médiation, de débiter l'arbitrage du grief dans les six (6) mois suivant la nomination de l'arbitre.

Unifor soumet qu'une suspension des délais pour une période d'au maximum un (1) an advenant le recours à la médiation serait une mesure appropriée afin de mieux répondre aux objectifs visés par le projet de loi, et surtout afin de favoriser une réelle et une efficace utilisation des services de médiation par les parties.

Autrement, Unifor considère que le recours effectif à la médiation doit être considéré comme « le début de l'audition du grief » au sens du troisième alinéa de l'article 100.0.0.0.1. du *Code du travail* tel que proposé dans le projet de loi, ce qui doit être ajouté clairement au projet de loi.

3.3 La première journée d'audience, et puis après?

Si Unifor tient à saluer la volonté du projet de loi 101 d'accélérer les processus d'arbitrages de grief, une volonté qui est définitivement à l'avantage de nos membres, certaines mesures sont dans leur forme actuelle incomplètes et inadéquates afin de réellement répondre à cet objectif.

L'idée de tenir une première journée d'audience dans l'année suivant le dépôt d'un grief est fort louable, mais qu'en est-il des journées subséquentes? En 2022-2023, la durée moyenne d'une audition pour un grief au Québec était de 3,35 jours.

Avec l'arrivée des nouvelles dispositions, les arbitres de grief auront une forte pression pour libérer leur calendrier à court terme afin de s'assurer de pouvoir offrir des premières dates rapprochées aux parties qui les nommeront et qui voudront s'assurer de respecter le délai d'un (1) an.

Et donc, une fois la première date d'audience tenue et les conditions prévues au nouvel article 100.0.0.0.1 remplies, qu'en sera-t-il des dates de poursuite, le cas échéant? Unifor craint que cette

situation ait comme effet d'augmenter les délais entre les dates d'audiences suivant la date initiale, ce qui risque fortement d'enrouer l'objectif visé par le projet.

Dans la forme actuelle du projet de loi, les parties n'auront aucun mécanisme pour s'assurer des dates de poursuites rapprochées et risquent donc de se retrouver avec les mêmes problèmes de trop longs délais entre le dépôt d'un grief et, ultimement, la sentence arbitrale. Cette situation risque de créer une illusion d'accélération du système avec la première date, sans toutefois permettre de réellement accélérer le processus complet.

3.3.1 Mesures propres à assurer la réduction du nombre de jours d'audience et la proportionnalité

Nous constatons une absence complète de telles mesures dans le projet de loi. Or, nous sommes d'avis que l'un des plus grands enjeux en lien avec les délais dans notre système d'arbitrage réside dans le nombre de journées d'audience désormais consacrées à des dossiers pour lesquels la question en litige est plutôt simple.

Pour 2022-2023, dans le secteur privé, le délai moyen entre le début et la fin de l'audition était de cent seize (116) jours. De plus, le délai moyen, pour 2022-2023, entre le dépôt d'un grief et la réception d'une sentence arbitrale, pour le secteur privé et public¹¹ était de 720 jours, soit près de deux ans. Pour cette même période, le nombre moyen de jours d'audition était de 3,35.

Nous croyons que si les parties étaient forcées de procéder, au moins en partie, par admissions de faits, de déposer les pièces non litigieuses de consentement, et étaient forcées à consentir plus facilement au dépôt de déclarations pour valoir témoignage, on réussirait à raccourcir le délai global.

Bien sûr, les arbitres ont des réserves quant au fait d'imposer, de leur propre chef, ce type de façons de faire. Ils ont les pleins pouvoirs de le faire, mais, par crainte d'ouvrir la voie à une possible révision judiciaire, usent de prudence. Nous croyons que si ces modes de preuve étaient normalisés, notamment en étant intégrés au sein du *Code du travail*, les parties seraient moins réticentes à les adopter.

Plutôt que d'adopter à la va-vite une réforme de surface, nous demandons respectueusement au législateur de s'attaquer à l'entièreté du problème.

3.4 La divulgation de la preuve : une réforme bienvenue

Unifor tient à souligner que l'insertion de l'article 100.3.1 au Code du travail via l'article 20 du projet de loi est une réforme attendue et bienvenue. L'obligation de divulgation de la preuve permettra

¹¹ Les données pour le secteur privé uniquement ne nous sont pas accessibles.

d'accélérer les procédures d'arbitrages et de recentrer les débats sur les réels enjeux des griefs entendus.

À cet effet, Unifor soutient qu'il est opportun de ne pas trop élargir la portée des possibles exceptions prévues à la divulgation de la preuve, tant en amont qu'en cours d'audience. Ouvrir la porte à de trop nombreuses exceptions pourrait enrayeur l'objectif visé par cette disposition et surtout freiner tout le potentiel positif de cette modification.

Nous considérons que les arbitres de griefs seront à même d'évaluer quelles exceptions peuvent trouver application au vu de la disposition proposée dans sa forme actuelle. Il sera par exemple opportun que les parties désirant faire valoir une exception à l'obligation de divulgation de la preuve en fassent mention en amont et permettent ainsi aux parties d'être prêtes à procéder nonobstant la décision de l'arbitre sur son admissibilité.

3.4.1 La divulgation ne devrait pas être simultanée

À ce titre, cette nouvelle disposition permettra aux parties de mieux se préparer en amont des audiences, et celles-ci pourront donc procéder de manière plus efficace et proportionnelle.

Cela étant dit, la disposition dans sa forme actuelle prévoit une divulgation simultanée des éléments de preuve (à moins qu'il n'en soit convenu autrement en conférence préparatoire), ce qui n'est pas réellement adapté à certains dossiers propres à l'arbitrage de griefs, par exemple dans le contexte d'un grief de congédiement ou encore de harcèlement.

Unifor considère qu'un amendement au nouvel article 100.3.1 devrait être ajouté au projet de loi actuel afin d'obliger la divulgation de la preuve en premier lieu à la partie qui a le fardeau de la preuve. Cet amendement permettrait de maintenir entièrement l'objectif visé par le législateur quant à cette nouvelle disposition, tout en respectant la procédure et les réalités propres à l'arbitrage de griefs.

Notons que dans son Livre blanc, la Conférence des arbitres recommandait effectivement une divulgation préalable et obligatoire de la preuve, mais selon un échéancier déterminé par l'arbitre de grief dans le contexte d'une conférence préparatoire.¹²

Unifor soumet qu'aller de l'avant avec la disposition dans sa forme actuelle risquerait à l'inverse de ralentir le processus d'arbitrage de griefs en multipliant les interventions et requêtes des parties auprès de l'arbitre pour faire accepter des éléments de preuve non divulgués simultanément puisque pris par surprise par la preuve de l'autre partie.

¹² *Repenser l'arbitrage de griefs*, op. cit., note 2, p. 44.

4 La santé et la sécurité du travail: un pas en avant, deux pas en arrière

4.1.1 La LSST: une universalité à géométrie variable

Le projet de loi no 101 modifie plusieurs dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), notamment en introduisant un régime d'application transitoire particulier pour les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Pour Unifor, ces modifications sont complètement inacceptables et sont la démonstration patente d'un ministre qui a tout simplement décidé de plier l'échine face à ses collègues au lieu d'assumer pleinement le projet d'universalisation des mécanismes de prévention amorcé avec l'adoption de la Loi 27 en 2021. Ces changements représentent un recul important en matière de prévention, de participation et d'égalité des droits en santé et sécurité du travail.

En effet, le projet de loi 101 réintroduit un traitement différencié des milieux de travail en matière de santé et sécurité. En suspendant l'application des obligations prévues à la LSST pour les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, il vient nier le principe d'universalité qui avait été consacré par la Loi 27 en 2021. Ce recul est d'autant plus choquant qu'il touche des milieux à forte présence féminine et où les risques psychosociaux sont largement documentés.

Le projet de loi permet de moduler, suspendre ou redéfinir les fonctions des comités de santé et sécurité et des représentants en SST dans les secteurs visés. Il autorise aussi à diminuer le temps minimal que les représentants peuvent consacrer à leurs fonctions. Or, les mécanismes de participation sont le socle même d'une culture de prévention efficace. Leur affaiblissement délégitime la responsabilité collective de prévenir les accidents et maladies professionnelles, et renforce la verticalité des processus de gestion.

Pour Unifor, ce traitement particulier envers les secteurs de la santé et de l'éducation constitue une forme de discrimination systémique envers les femmes, majoritaires dans ces milieux. Il s'agit ni plus ni moins qu'une attaque à l'égalité d'accès aux protections préventives pour les travailleuses accidentées. Ce recul touche donc des salariés déjà exposés à des conditions de travail exigeantes, marquées par la surcharge, le stress chronique et le sous-financement chronique des institutions publiques.

Le projet de loi 101 constitue une entorse grave à la gouvernance paritaire qui caractérise le fonctionnement de la CNESST. En prévoyant la suspension unilatérale de l'application des règles élaborées à la suite d'un processus de concertation entre les partenaires syndicaux et patronaux, le gouvernement court-circuite l'esprit de la réforme initiée par le projet de loi 59. Ce dernier prévoyait une élaboration conjointe de la nouvelle réglementation sur les mécanismes de prévention, processus que vient maintenant contourner le projet de loi 101. Une telle méthode mine la confiance envers le cadre paritaire et affaiblit la légitimité des règles édictées.

Aucune donnée ne justifie que les milieux de la santé et de l'éducation devraient être exemptés des mécanismes de prévention. Au contraire, les statistiques de la CNESST démontrent que ces secteurs figurent parmi ceux comptant le plus grand nombre de réclamations pour lésions professionnelles. L'application pleine et entière de la LSST devrait y être prioritaire, et non reportée.

Le pouvoir conféré au gouvernement de déterminer unilatéralement, par décret, la date de fin du régime transitoire constitue une dérive importante. Il ouvre la porte à une prolongation indéfinie du traitement inégal, sans consultation ni débat public. Ce type de disposition affaiblit la prévisibilité législative et met en péril la stabilité des droits en milieu de travail.

Les modifications apportées à la LSST par le projet de loi 101, loin d'améliorer les lois du travail, affaiblissent les fondements même de la prévention dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Elles créent une inégalité de traitement injustifiable, affaiblissent la participation des salariés, contournent les processus de concertation paritaire, et compromettent l'objectif d'une SST universelle, participative et efficace. Il est impératif que la commission parlementaire retire ces dispositions afin de rétablir l'équité et la cohérence du régime de santé et sécurité au travail au Québec.

4.1.2 Modifications à la LATMP: un effort de déjudiciarisation déficient

Les articles 5 à 12 du projet de loi no 101 modifient substantiellement le régime de révision administrative prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), en introduisant un mécanisme de négociation directe entre les parties avant l'étude de la contestation par la CNESST. Sous prétexte de réduire les délais de traitement, ce nouveau dispositif soulève des enjeux majeurs de transparence, d'équité procédurale et d'accès à la justice pour les travailleuses et travailleurs accidentés.

Pour les motifs qui suivent, nous demandons le retrait pur et simple des articles 5 à 12 du projet de loi no 101.

Le mécanisme introduit permet à l'employeur et au travailleur de négocier directement une entente dans les 30 jours suivant le dépôt d'une demande de révision, sans que la CNESST n'ait encore évalué la légalité et la conformité de la décision contestée. Ce dispositif place les parties en situation de négociation **asymétrique**, d'autant plus que la CNESST demeure en retrait, sans obligation de statuer dans le même délai.

Cette mesure fait en sorte que l'évaluation juridique impartiale, qui devrait être la première étape de la révision, est repoussée au profit d'une logique transactionnelle. Or, en matière de reconnaissance de droits fondamentaux comme l'indemnisation, la réadaptation ou la

reconnaissance d'une lésion, ce renversement de l'ordre des étapes est hautement problématique.

Les travailleuses et travailleurs se retrouvent, dans la très grande majorité des cas, en situation de vulnérabilité à l'étape de la révision : sans revenu, en attente de soins, en difficulté financière ou psychologique. Imposer une période de négociation en amont du traitement de la demande ouvre la porte à des ententes qui **ne reflètent pas une véritable autonomie des parties**, surtout que dans bien des cas, syndiqués ou non, les victimes se retrouvent souvent sans représentation.

En conséquence, plusieurs personnes blessées n'ont ni les ressources ni l'information suffisante pour évaluer la validité juridique d'une entente. Ce processus expose les travailleuses et travailleurs à des **risques de renonciation à leurs droits** ou de **concessions injustifiées**. L'absence d'encadrement, de médiation formelle, ou d'accompagnement juridique renforce cette asymétrie.

Depuis plusieurs années, le TAT a mis en place une jurisprudence évolutive visant à protéger l'accès à la justice des personnes salariées blessées. En introduisant un processus de négociation préalable obligatoire, le gouvernement **court-circuite les standards de rigueur et d'encadrement** établis par le tribunal, en créant une **zone grise précontentieuse**.

Rien ne garantit que ces ententes soient revues en profondeur par la CNESST, ni que les droits des parties y soient clairement exprimés. Cela contrevient à l'esprit même de la LATMP, qui repose sur l'évaluation **objective et impartiale** des faits, sans oublier que cette loi d'indemnisation a une vocation profondément sociale et vise à protéger les travailleurs et les travailleuses. Les modifications proposées ouvrent une brèche extrêmement dangereuse à cet égard.

Sous couvert d'efficacité administrative, le gouvernement poursuit une logique de **déjudiciarisation** qui mine la portée réparatrice du régime. Accélérer le traitement des dossiers **ne peut se faire au détriment des droits fondamentaux** des personnes salariées blessées.

Les ententes issues de ces négociations préalables pourraient être entérinées sans véritable vérification de leur conformité, à l'image d'une tendance grandissante à **transférer la responsabilité de l'application des lois vers les individus eux-mêmes**. Or, le régime d'indemnisation repose sur un **principe de responsabilité collective** face aux risques du travail, non sur la marchandisation des droits.

En permettant la conclusion d'ententes sans traitement formel de la contestation, les articles 5 à 12 minent le droit des travailleurs à recevoir une **décision motivée**, qui pourra être contestée en connaissance de cause. Cela compromet également l'accès à un **historique clair du dossier**, essentiel dans le cadre de litiges subséquents, de demandes de révision médicale ou de retour au travail.

Conclusion

Le prétexte de l'efficacité ne peut justifier **l'érosion des garanties essentielles** en matière d'accident du travail. Les articles 5 à 12 du projet de loi no 101 instaurent un processus opaque,

inéquitable et contraire aux principes fondamentaux du régime d'indemnisation des victimes de lésion professionnelle.

Nous demandons donc leur retrait complet, au nom du respect du droit à la justice, de la protection des personnes les plus vulnérables, et du maintien de la responsabilité publique dans la reconnaissance et la réparation des accidents du travail.

5 Conclusion et recommandations

En ce qui concerne l'article 14 du projet de loi, nous demandons le retrait de toute référence à des états financiers « vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus ».

En ce qui concerne l'article 16 du projet de loi, nous croyons que celui-ci devrait être amendé, de façon à ce que le nouvel article 100.0.0.0.1 se lise plutôt comme suit :

« **100.0.0.0.1.** Pour les dossiers prioritaires, si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie ayant déposé le grief est réputée avoir présenté une demande au ministre de nommer un arbitre.

Pour les dossiers prioritaires, l'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt.

Les parties peuvent s'entendre sur la désignation des dossiers prioritaires. À défaut d'entente, sont considérés prioritaires les dossiers dont l'objet est l'un des suivants : congédiement, mesure administrative affectant le lien d'emploi de façon définitive, suspension disciplinaire ou administrative sans solde de deux mois et plus, harcèlement psychologique, violence sexuelle et invalidité.

En cas de non-respect du délai de désignation de l'arbitre par la partie ayant déposé le grief ou du délai pour débiter l'audition du grief par les parties, des dommages à la charge d'une partie fautive pourront être octroyés à la discrétion de l'arbitre, afin de compenser le retard ».

En ce qui concerne l'article 17 du projet de loi, nous croyons que celui-ci devrait être amendé, de façon à ce que le nouvel article 100.0.1.1 se lise plutôt comme suit :

« **100.0.1.1.** Les parties doivent considérer le recours à la médiation pour tenter de régler le grief avant de recourir à l'arbitrage.

La tenue d'une séance de médiation présidée par un médiateur sera considérée comme le début de l'audition d'un grief au sens de l'article 100.0.0.0.1 ».

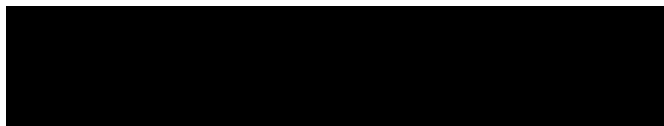
En ce qui concerne l'article 20 du projet de loi, nous croyons que celui-ci devrait être amendé, de façon à ce que le nouvel article 100.3.1 se lise plutôt comme suit :

« **100.3.1.** La partie qui entend produire une pièce ou un autre élément de preuve à l'audition doit en communiquer une copie aux autres parties et à l'arbitre, dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition, étant entendu que la partie sur laquelle repose le fardeau de la preuve doit

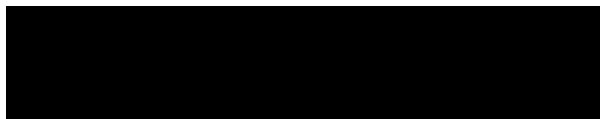
communiquer ses pièces ou ses éléments de preuve avant l'autre partie, qui doit ensuite y répondre, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice.

Nous croyons finalement qu'il reste du travail de fond à faire, afin de prévoir des mesures de nature à accélérer le déroulement des auditions, à réduire le nombre de journées d'audition et à assurer une fixation efficace des journées de poursuite d'audience.

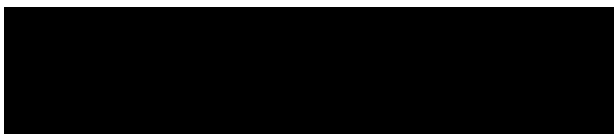
Fait à Montréal, le 2 juin 2025



M. Daniel Cloutier
Directeur québécois
Unifor-Québec



Me Renaud Plante
Directeur adjoint
Unifor-Québec



Me Marjorie Langlois
Coordonnatrice du FRSQ
Unifor-Québec