

Projet de loi n° 101 : un affront à la santé et à la sécurité au travail des femmes du réseau public de la santé et des services sociaux

Dans le cadre des audiences publiques sur le projet de loi n° 101 – Loi visant
l'amélioration de certaines lois du travail



Avant-propos

La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, fondée en 1987, est une organisation syndicale dédiée à la représentation et à la défense des droits et intérêts de plus de 80 000 professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Elle regroupe la vaste majorité des infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques travaillant dans les établissements de santé et de services sociaux à travers le Québec.

La FIQ est une organisation féministe composée à près de 90 % de femmes, qui sont à la fois professionnelles en soins, travailleuses des réseaux public et privé et usagères des services de santé. Elle s'implique activement dans la promotion et la défense des droits des femmes, tout en dénonçant publiquement les iniquités.

Fervente défenseuse des acquis sociaux, de l'égalité et de la justice sociale, la FIQ veille à l'amélioration des conditions de travail et d'exercice de ses membres, ainsi qu'à la qualité des soins offerts à la population. Elle est également un pilier essentiel de la protection et de la promotion du réseau public de santé québécois.

En tant que témoins privilégiées du fonctionnement quotidien du système de santé, les membres de la FIQ apportent une expertise riche et diversifiée grâce à leurs expériences variées auprès des multiples bénéficiaires du réseau de la santé et des services sociaux.

Table des matières

Résumé	1
Introduction	4
Santé et sécurité au travail : un recul majeur pour les travailleuses de la santé et de l'éducation.....	5
Un affaiblissement des mécanismes essentiels de prévention.....	6
Des réseaux à majorité féminine exposés à des risques majeurs.....	7
Investir en prévention : une solution durable à la pénurie de main-d'œuvre	8
Une atteinte systémique aux droits des femmes	9
Une représentation essentielle au conseil d'administration de la CNESST.....	11
Changements aux relations syndicales-patronales : un appel à la vigilance	13
Modification à apporter quant à l'obligation de vérification comptable des états financiers	13
Pour une déjudiciarisation efficace des relations de travail	14
Impacts sur la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi instaurant le Tribunal administratif du travail (LITAT)	18
Méthode de calcul pour l'indemnisation des travailleur-euse-s.....	18
Modifications à apporter au fonctionnement du nouveau processus de négociation à la Direction de la révision administrative	18
Modifications des amendes relatives à l'accès au dossier médical d'une travailleuse : une question d'équité.....	20
Loi sur les normes du travail : des modifications s'imposent pour les femmes victimes de violence conjugale.....	22
Conclusion.....	24

Résumé

1

Le présent mémoire vise à formuler des recommandations à la Commission de l'économie et du travail afin de protéger les droits des professionnelles en soins du secteur public, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, mais également en matière de règlement de griefs et d'autres enjeux relatifs à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). De plus, la FIQ y fait plusieurs recommandations dans le but d'établir de nouveaux droits pour les femmes qui composent à très forte majorité le personnel du réseau de la santé et des services sociaux.

Liste des recommandations finales :

Concernant les mécanismes de prévention et de participation, la FIQ recommande :

- ♦ De retirer dans les dispositions du projet de loi l'application différente des mécanismes de prévention pour les travailleuses du réseau de la santé;
- ♦ D'appliquer de façon pleine et entière le projet de règlement sur les mécanismes de prévention et de participation aux travailleuses du réseau de la santé.

Concernant l'atteinte aux droits des femmes en matière de santé et de sécurité du travail, la FIQ recommande de réaliser une ADS+ du projet de loi n° 101¹.

Concernant la représentation syndicale additionnelle au conseil d'administration de la CNESST, la FIQ recommande que l'article 49 qui modifie l'article 141 de la LSST soit modifié par l'ajout d'un membre représentant l'organisation syndicale indépendante la plus représentative des secteurs public et parapublic.

¹ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes à la démarche d'évaluation de programme*. [En ligne], 2024, [[Intégration de l'ADS](#)] (Consulté le 25 avril 2025).

Concernant les états financiers vérifiés, la FIQ recommande d'exempter les syndicats de moins de 100 membres de l'obligation de faire vérifier leurs états financiers.

Concernant le traitement et le processus de grief, la FIQ recommande d'inclure un processus de médiation obligatoire, pour les secteurs visés par l'article 100.O.O.O.1, lorsqu'elle est demandée par l'une ou l'autre des parties, et que les modalités soient les suivantes :

1. Que la médiation ou l'arbitrage soit demandé dans les six mois du dépôt du grief;
2. Que la partie qui a déposé un grief dispose d'un délai de 30 jours, suivant la fin de la médiation, pour demander au ministre du Travail de nommer un arbitre;
3. Que le délai de 12 mois pour débiter l'audition soit fixé à partir du dépôt du grief ou de la fin de la médiation;
4. Que, dans les dossiers en matière disciplinaire ou administrative n'entraînant pas la rupture du lien d'emploi, les délais prévus pour nommer un médiateur ou un arbitre dans les délais de 6 mois ou 30 jours ne soient pas applicables;
5. Que les frais de médiation soient assumés conjointement et à parts égales par les parties, sauf si la convention collective le prévoit autrement.

Concernant les modifications à apporter au fonctionnement du nouveau processus de négociation à la Direction de la révision administrative (DRA), la FIQ recommande de :

- ♦ Préciser les pouvoirs et compétences de la personne nommée à titre de négociateur-trice;
- ♦ Déterminer si cette personne responsable de la négociation représente la CNESST, si elle en est indépendante ou si elle fera intervenir la Commission dans le cadre des négociations;
- ♦ Prévoir qu'une partie peut y mettre fin en tout temps.

Concernant l'accès au dossier médical, la FIQ recommande de préciser les personnes visées par cette disposition afin d'assurer le cheminement efficace des dossiers en litige devant le Tribunal.

Concernant les modifications apportées aux amendes relatives à l'accès au dossier médical, la FIQ recommande de maintenir les amendes actuelles, et ce, peu importe la qualification de la lésion professionnelle.

Concernant la Loi sur les normes du travail, la FIQ recommande des modalités prévoyant 10 jours d'absence rémunérés pour une personne victime de violence conjugale.

Introduction

4

Depuis des décennies, les professionnelles en soins – infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques – subissent les contrecoups des compressions budgétaires et des réformes de structure dans le réseau public de la santé. La complexité et le dysfonctionnement du système sont des faits reconnus. Si le projet de loi n° 101 tente de proposer des voies de passage pour faciliter le travail des gestionnaires, il le fait malheureusement sur le dos des travailleur-euse-s du secteur de la santé et des services sociaux, en grande majorité des femmes. Évidemment, cette posture est inacceptable aux yeux de la FIQ, organisation féministe et syndicale indépendante qui représente le plus grand nombre de travailleur-euse-s des secteurs public et parapublic.

Le présent mémoire vise à formuler des recommandations à la Commission de l'économie et du travail afin de protéger les droits des professionnelles en soins du secteur public, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, mais également en matière de règlement de griefs et d'autres enjeux relatifs à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). De plus, la FIQ y fait aussi plusieurs recommandations dans le but d'établir de nouveaux droits pour les femmes qui composent à très forte majorité le personnel du réseau de la santé et des services sociaux.

Santé et sécurité au travail : un recul majeur pour les travailleuses de la santé et de l'éducation

5

Au Québec, depuis plus de 40 ans, la santé et la sécurité du travail (SST) reposent sur un principe fondamental : prévenir les accidents et les maladies professionnelles en agissant à la source. Avec l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), en 1979, le Québec s'est doté d'une des premières législations modernes en Amérique du Nord pour protéger les travailleuses et travailleurs. Cette loi reconnaissait explicitement que chaque personne a droit à des conditions de travail assurant son intégrité physique et psychologique².

Toutefois, entre l'adoption de la LSST et la sanction de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), en 2021, le Québec a connu plus de quatre décennies d'immobilisme en matière de prévention. Durant cette période, le monde du travail a profondément changé : diversification des emplois, montée en force des secteurs de services, intensification du travail, explosion des risques psychosociaux et vieillissement de la main-d'œuvre. De plus, le nombre d'accidents et de lésions professionnelles a diminué dans les secteurs considérés prioritaires en vertu de la LSST puisque ceux-ci ont bénéficié de l'application de mécanismes de prévention.

Il a fallu attendre 2021 pour que le législateur reconnaisse enfin l'urgence de moderniser un régime devenu inadapté aux réalités contemporaines du travail. La réforme du projet de loi n° 59 visait notamment à corriger les inégalités d'accès aux mécanismes de prévention entre les milieux de travail. Elle élargissait la portée de la prévention obligatoire à tous les secteurs d'activité et mettait davantage l'accent sur l'élimination à la source des dangers, incluant les risques psychosociaux. Cette modernisation devait consolider les acquis historiques de la LSST et offrir une meilleure protection à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois, y compris dans des secteurs auparavant négligés, notamment celui de la santé et des services sociaux.

² La LSST de 1979 prévoyait l'implantation obligatoire des mécanismes de prévention et de participation (programme de prévention, comité de santé et de sécurité, représentant à la prévention) seulement pour les établissements des groupes dits « prioritaires », c'est-à-dire ceux présentant les risques les plus élevés.

Les groupes 1 à 3 couvraient principalement les industries lourdes, manufacturières, minières, pétrolières et de la construction, des secteurs reconnus pour leur fort taux d'accidents graves et de décès au travail.

Les autres secteurs, notamment ceux du secteur public comme la santé et l'éducation, étaient à l'époque considérés comme présentant des risques moindres et restaient donc exclus de ces mécanismes obligatoires de prévention.

UN AFFAIBLISSEMENT DES MÉCANISMES ESSENTIELS DE PRÉVENTION

Or, le projet de loi n° 101, déposé le 24 avril 2025, marque un recul par rapport à ce qui était prévu au règlement d'application des mécanismes de prévention et de participation en établissement (RMPPE) particulièrement pour les travailleur-euse-s de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

Ainsi le gouvernement revient sur ses engagements de mieux protéger les travailleur-euse-s de la santé et des services sociaux en réduisant de façon considérable les fonctions des comités de santé et de sécurité (CSS) et des représentant-e-s en santé et sécurité (RSS) en plus de retirer les exigences de délais pour les programmes de prévention.

Pourtant, ces mécanismes, dont la portée est réduite par le projet de loi n° 101, sont reconnus comme des piliers indispensables du succès en prévention et demeurent une exigence dans tous les autres secteurs d'activité. En diminuant leur rôle dans les réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation, le gouvernement prive les travailleur-euse-s de leviers essentiels pour identifier les risques, intervenir rapidement et construire des milieux de travail réellement sécuritaires. Il affaiblit ainsi l'efficacité même du modèle québécois de prévention.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que l'État québécois joue ici un double rôle incompatible avec les principes de justice sociale. D'une part, en tant que législateur, il impose aux employeurs privés et aux autres employeurs des secteurs public et parapublic des exigences plus élevées en matière de prévention, basées sur la reconnaissance des risques réels. D'autre part, en tant qu'employeur dans les réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation, il se soustrait lui-même à ses obligations en réduisant les mesures de prévention qui s'appliquent à ses propres travailleuses et travailleurs.

Ainsi, l'État, qui devrait donner l'exemple, adopte au contraire une position de retrait, créant une inégalité flagrante entre les secteurs et minant sa propre crédibilité en matière de respect des droits fondamentaux au travail. Le prétexte invoqué par le gouvernement pour agir ainsi est sa volonté de « respecter la capacité organisationnelle » en santé et en éducation. Pour la FIQ, il s'agit d'une bien piètre excuse.

DES RÉSEAUX À MAJORITÉ FÉMININE EXPOSÉS À DES RISQUES MAJEURS

Les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation continuent de connaître une proportion extrêmement élevée de lésions professionnelles.

En 2023, les travailleur-euse-s de la santé et de l'éducation ont représenté 35,7 % de toutes les lésions professionnelles reconnues, et ce, alors qu'ils-elles représentent seulement 19,2 % de l'emploi total au Québec. Ce déséquilibre indique clairement un niveau de risque structurellement plus élevé, révélant des conditions de travail dangereuses.

Le réseau de la santé compte environ 344 057 salarié-e-s, dont 81 % sont des femmes³. Depuis plusieurs années, celles-ci y subissent une hausse marquée des risques : troubles musculosquelettiques, agressions verbales et physiques, exposition aux agents infectieux, sans oublier une surcharge, tant sur le plan de la quantité de travail que sur le plan émotionnel.

Des faits récents illustrent clairement cette réalité :

- ♦ En septembre 2024, à l'Hôpital de Saint-Jérôme, les agressions contre les infirmières et les préposé-e-s aux bénéficiaires se sont multipliées, provoquant des dénonciations syndicales publiques⁴;
- ♦ En juillet 2020, une infirmière a subi une violente agression dans une unité de psychiatrie improvisée en Montérégie-Est. Elle a été étranglée par un patient durant de longues minutes avant l'arrivée des policiers⁵.
- ♦ Au CHUM, le personnel soignant dénonce que l'urgence est devenue dangereuse en raison d'une hausse de patients agressifs et armés. Blessures lors d'interventions, menaces de mort, violence verbale, la situation est exacerbée par des facteurs tels que la crise des opioïdes, l'itinérance et la détresse psychologique⁶.

³ Tableau de bord de la performance du réseau de la santé. [En ligne] [<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWVhZjYjOTZlZOTc5NDZjNmZlIiwidCI6IjA2ZTFmZTI4LTVmOGItNDNA3NS1iZjZlLWFiMjRiZTFhNzk5MiJ9>]. (Consulté le 22 mai 2025). Soins de santé et d'assistance sociale – Faits saillants. [En ligne] [[Québec profil sectoriel : Soins de santé et assistance sociale, 2024 - Guichet-Emplois](#)].

⁴ Source : [Deux infirmiers attaqués par un patient de l'urgence de St-Jérôme — CIME 103.9 - 101.3](#).

⁵ Source : Réseau SST FIQ, mai 2025.

⁶ Hugo DUCHAINE et Héloïse ARCHAMBAULT. « *C'est dangereux de travailler à l'urgence* » : plus de patients agressifs et armés inquiètent les employés du CHUM, Journal de Montréal, 14 juillet 2023. [En ligne] [[« C'est dangereux de travailler à l'urgence » : plus de patients agressifs et armés inquiètent les employés du CHUM | JDM](#)], (Consulté le 26 mai 2025).

- ♦ Au CHU de Québec, les événements de violence envers le personnel des hôpitaux sont en hausse. Une infirmière de Québec atteste que la violence fait partie du quotidien⁷.

Ces faits ne représentent que quelques exemples parmi des centaines d'autres. Ils confirment ce que les statistiques révèlent de manière récurrente : la grande précarité de la santé psychologique et physique des travailleuses de la santé. Et pourtant, c'est précisément à ce moment critique que le gouvernement décide de réduire les ressources en prévention.

INVESTIR EN PRÉVENTION : UNE SOLUTION DURABLE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Cette décision est d'autant plus grave qu'elle est économiquement irrationnelle. Le réseau de la santé génère à lui seul environ 1,15 milliard de dollars⁸ de coûts annuels liés aux lésions professionnelles, en combinant les indemnisations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et les dépenses d'assurance salaire. Selon les données obtenues par la FIQ à la suite d'une demande d'accès à l'information, 63 701 salarié-e-s se sont absenté-e-s pour invalidité en 2023⁹. À ce chiffre, il faut ajouter les 35 614 dossiers ouverts auprès de la CNESST la même année, ce qui totalise 99 315 personnes absentes du réseau pour raisons de santé, soit près du tiers des salarié-e-s.

À court terme, réduire les mécanismes de prévention et de participation peut sembler représenter une économie administrative. Or, dans un contexte de pénurie généralisée de personnel, particulièrement dans les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, investir en prévention n'est pas un luxe : c'est une nécessité stratégique.

⁷ Érik CHOUINARD. « Hausse de la violence envers le personnel des hôpitaux de Québec », Radio-Canada, 13 octobre 2024. [En ligne] [[Hausse de la violence envers le personnel des hôpitaux de Québec | Radio-Canada](#)].

⁸ Pour déterminer ce montant, la FIQ a additionné les coûts issus de la CNESST (source : ASSTSAS 2022), soit 244, 8 M\$, et le coût de l'assurance salaire pour l'année 2023-2024 (source; demande d'accès à l'information de la FIQ), soit 903 421 275 \$.

⁹ Nombre de personnes ayant eu au moins un dossier ouvert en assurance salaire durant l'année.

En protégeant mieux la santé physique et psychologique des travailleur-euse-s, le gouvernement ferait le choix sensé de favoriser leur maintien en emploi, de réduire les absences prolongées et d'éviter des départs prématurés liés à des incapacités.

Chaque dollar investi en prévention permet de retenir des travailleur-euse-s compétent-e-s, expérimenté-e-s et aptes au travail, contribuant ainsi à stabiliser les équipes et à améliorer les services offerts à la population. Au contraire, en affaiblissant les mécanismes de prévention et de participation, le projet de loi n° 101 compromet les efforts pour freiner la crise actuelle de main-d'œuvre. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), chaque dollar investi dans la prévention rapporte jusqu'à 4,81 \$¹⁰.

Concernant les mécanismes de prévention et de participation, la FIQ recommande :

- ♦ De retirer dans les dispositions du projet de loi l'application différente des mécanismes de prévention pour les travailleuses du réseau de la santé;
- ♦ D'appliquer de façon pleine et entière le projet de règlement sur les mécanismes de prévention et de participation aux travailleuses du réseau de la santé;

UNE ATTEINTE SYSTÉMIQUE AUX DROITS DES FEMMES

La FIQ, dont le membrariat est composé de près de 90 % de femmes, considère que les reculs envisagés par le projet de loi n° 101 portent particulièrement atteinte aux droits des femmes qui travaillent en santé. En réduisant les exigences en prévention, le projet de loi institutionnalise une inégalité inacceptable. Il affaiblit la protection dans des secteurs presque exclusivement féminins, alors même que ces travailleuses portent, jour après jour, le fardeau du soin, de l'enseignement et de l'accompagnement social. Il banalise les risques invisibles, pourtant réels et bien documentés, auxquels elles sont exposées : la violence verbale, les agressions physiques et les risques psychosociaux. Le gouvernement crée ainsi une discrimination structurelle en santé et sécurité du travail.

¹⁰ Organisation internationale du travail (OIT). [En ligne]. [Estimating the economic costs of occupational injuries and illnesses in developing countries: Essential information for decision-makers | International Labour Organization] (Consulté le 22 mai 2025).

Le phénomène de la sous-déclaration des situations dangereuses et des événements accidentels est déjà bien documenté. Par peur de représailles, par banalisation des risques ou à cause de la surcharge de travail, les travailleuses ne rapportent pas de nombreux incidents aux employeurs, ce qui empêche de les consigner officiellement. Cette invisibilisation, intimement liée à un métier traditionnellement féminin, empêche la mise en place de mesures correctives et contribue à la dégradation des milieux de travail. Ces risques sont moins visibles que ceux associés aux métiers traditionnellement masculins, mais ils constituent néanmoins un problème concret pour les centaines de milliers de femmes qui travaillent dans les services publics.

Ainsi, dans les secteurs de la santé et de l'éducation, où les risques de troubles musculosquelettiques, ergonomiques et psychosociaux sont omniprésents, favoriser la déclaration des situations dangereuses et des événements accidentels est une condition fondamentale pour agir efficacement en prévention. En affaiblissant les comités de santé et de sécurité et en réduisant les ressources dédiées à la prévention, le gouvernement ne fera qu'accentuer cette culture du silence, au détriment de la santé et de la sécurité des travailleuses.

De plus, la Fédération ne peut que constater que le gouvernement n'a pas réalisé d'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+)¹¹ dans l'élaboration du projet de loi n° 101. Pourtant, en 2006, l'ADS a été inscrite par le gouvernement lui-même comme un des outils de gouvernance dans le cadre de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Le gouvernement s'est ainsi engagé à « renforcer l'implantation de l'ADS au sein de l'appareil gouvernemental et d'en favoriser l'utilisation sur les plans national, régional et local (...) ».

L'ADS+ permet aussi de discerner de façon préventive, au cours de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes, compte tenu des conditions socioéconomiques qui les caractérisent¹². Le projet de loi n° 101 porte atteinte de façon disproportionnée aux femmes puisqu'il discrimine les droits des travailleuses de deux secteurs majoritairement féminins. À cet égard, l'étude article par article du projet de loi devrait tenir compte de l'angle féministe de l'ADS afin

¹¹ En 2025, nous faisons référence à l'ADS+, soit une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle. En 2006, il était uniquement question d'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

¹² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Guide-mémoire. Analyse différenciée selon les sexes dans le secteur de la santé et des services sociaux*. [En ligne], 2011, [[Guide-mémoire](#)].

de limiter les impacts sur les travailleuses de la santé, des services sociaux et de l'éducation.

En s'excluant ainsi de l'application des mécanismes de prévention qu'il impose à tous les employeurs de la province, le gouvernement semble considérer la prévention comme étant optionnelle pour les travailleuses du réseau de la santé. Or, ces travailleuses ont droit, au même titre que toutes les autres, de bénéficier de programmes de prévention, d'être représentées par des salarié-e-s de leur milieu et de participer, via le comité en santé et sécurité, aux décisions cruciales pour leur secteur, comme de déterminer de façon paritaire les équipements de protection individuelle qui sont nécessaires à leur santé et à leur sécurité, par exemple.

Concernant l'atteinte aux droits des femmes en matière de santé et de sécurité du travail, la FIQ recommande de réaliser une ADS+ du projet de loi n° 101¹³.

UNE REPRÉSENTATION ESSENTIELLE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNESST

L'article 49 de projet de loi n° 101 modifie l'article 141 de la LSST afin de prévoir l'addition d'un-e membre du côté de l'employeur et un-e du côté syndical au conseil d'administration de la CNESST est un gain important pour les travailleur-euse-s syndiqué-e-s. La CNESST veille au respect des droits et obligations en matière de travail au Québec en favorisant des conditions de travail équitables, en assurant l'équité salariale, en encourageant la prévention en santé et sécurité, et en soutenant les travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles dans leur indemnisation et réadaptation. Son conseil d'administration est paritaire et composé de 15 membres, dont 7 membres représentant des associations syndicales et 7 membres représentant les travailleur-euse-s. Il a notamment pour fonction d'établir les orientations stratégiques, de participer aux travaux réglementaires et est responsable des décisions de la CNESST.

Or, pour que ce siège supplémentaire puisse refléter un ajout à la variété des voix syndicales, assurer une représentativité plus équitable du personnel de ces secteurs et renforcer la légitimité des décisions prises en matière de santé et sécurité du travail, celui-ci devrait être occupé par une organisation

¹³ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *Intégration de l'analyse différenciée selon les sexes à la démarche d'évaluation de programme*. [En ligne], 2024, [\[Intégration de l'ADS\]](#) (Consulté le 25 avril 2025).

syndicale indépendante en mesure de représenter le plus grand nombre de travailleur-euse-s des secteurs public et parapublic.

Dans cette optique, la présence de la FIQ, qui représente plus de 80 000 professionnelles en soins dans le réseau de la santé s'avère plus que nécessaire pour faire connaître les réalités propres à ces milieux.

Concernant la représentation syndicale additionnelle au conseil d'administration de la CNESST, la FIQ recommande que l'article 49 qui modifie l'article 141 de la LSST soit modifié par l'ajout d'un membre représentant l'organisation syndicale indépendante la plus représentative des secteurs public et parapublic.

Changements aux relations syndicales-patronales : un appel à la vigilance

13

Le projet de loi n° 101 propose des modifications importantes au Code du travail, notamment quant aux obligations liées aux états financiers des organisations syndicales et à la procédure d'arbitrage de griefs. Celles-ci affecteront les relations des syndicats tant avec leurs membres qu'avec leurs vis-à-vis patronaux. Le ministre présente ces propositions comme étant la solution pour assurer la transparence financière des associations syndicales¹⁴ et pour « rendre le système de justice plus efficient, en assurant un règlement rapide, satisfaisant et à moindre coût pour les parties concernées »¹⁵.

La Fédération comprend l'importance que le ministre accorde au principe de la transparence financière des associations syndicales envers leurs membres et partage la volonté d'améliorer l'efficacité des recours en arbitrage de griefs. Toutefois, la Fédération appelle le gouvernement à la vigilance à l'égard de certaines propositions qui favorisent l'application de sanctions, plutôt qu'une approche positive axée sur le dialogue entre les parties et la valorisation des meilleures pratiques.

La Fédération invite également le gouvernement à modifier ses propositions pour assurer la cohérence et l'équité entre les parties patronale et syndicale et les salarié-e-s.

MODIFICATION À APPORTER QUANT À L'OBLIGATION DE VÉRIFICATION COMPTABLE DES ÉTATS FINANCIERS

La Fédération accueille favorablement la modification proposée concernant la présentation d'états financiers vérifiés par des règles comptables reconnues. Cependant, cette proposition ne tient pas compte de la réalité des petits syndicats, qui seraient dans l'obligation de dépenser des sommes importantes pour faire vérifier leurs états financiers par des comptables. Les syndicats représentant des professionnelles en soins dans les établissements privés et privés conventionnés du réseau de la santé et des services sociaux ont des réalités financières particulières qui justifient que l'on fasse preuve de latitude. C'est pourquoi la FIQ recommande une modification à l'article 14 du projet de loi afin de créer une distinction pour les petits syndicats de moins de 100 membres.

¹⁴ Le ministre a d'ailleurs affirmé qu'il s'agissait d'une réaction à la situation survenue à la FTQ-Construction et révélée dans les médias. Voir notamment : [Le ministre Jean Boulet dépose un projet de loi pour rendre les finances syndicales plus transparentes | Le Devoir](#), le 24 avril 2025.

¹⁵ Voir notamment, « Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail », Mémoire au conseil des ministres – Partie accessible au public, le 10 avril 2025, page 3.

Concernant les états financiers vérifiés, la FIQ recommande d'exempter les syndicats de moins de 100 membres de l'obligation de faire vérifier leurs états financiers.

POUR UNE DÉJUDICIARISATION EFFICACE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Une majorité des membres de la FIQ n'est pas ciblée par les mesures visant à améliorer l'efficacité des recours en arbitrage de griefs, puisque cette disposition ne s'applique pas aux secteurs public et parapublic. Cependant, dans la prochaine section, la Fédération se positionnera et fera des recommandations au nom de ses membres issues des milieux privés qui, elles, en vivront les conséquences.

La FIQ partage l'objectif du ministre d'améliorer l'efficacité des recours en arbitrage de grief. Cependant, la Fédération considère que l'approche retenue dans certaines propositions est simplement inadéquate. Les modifications apportées au processus d'arbitrage de grief constituent une intrusion dans les relations syndicales-patronales. L'arbitrage de grief est un régime privé de résolution de conflit basé sur le principe que ce sont les parties qui sont les mieux à même de régler leurs conflits survenant dans les milieux de travail.

Un des objectifs du régime de relations de travail est de trouver rapidement une solution à un conflit et de déjudiciariser le processus de règlement. Cependant, pour que cela soit réalisable, il est essentiel que les parties disposent de délais suffisants pour discuter et cheminer vers un règlement. Si le différend ne se règle pas entre les parties, c'est certainement l'arbitre de grief, comme tribunal spécialisé, qui a la compétence de trancher. Mais le recours à l'arbitrage doit demeurer le moyen ultime à utiliser par les parties, lorsque toute forme de négociation est restée inefficace.

La mesure phare du ministre pour atteindre son objectif, soit l'article 16 du projet de loi, impose notamment un court délai de six mois à partir de la date du dépôt d'un grief pour nommer un arbitre. Le non-respect de ce délai est sanctionné par une perte de droits, soit le désistement réputé du grief.

Pour la Fédération, comprimer les délais, et ce, sans considérer les enjeux soulevés par la contestation est à la fois contre-productif, mais aussi contraire à l'essence même du régime collectif des relations de travail sur lequel repose le Code du travail. De surcroît, imposer aux parties des délais rigides, mur-à-mur et immuables ne favorisera certainement pas une culture de négociation et de règlement des conflits.

La FIQ comprend que l'approche retenue par le ministre est celle d'un mécanisme induisant la crainte de perdre des droits afin de forcer les parties à adapter leurs pratiques et à traiter plus rapidement les griefs. Réalistement, on peut s'attendre à ce que les parties soient davantage préoccupées par l'obligation de respecter le délai de six mois qu'à discuter du grief et à s'efforcer de trouver un règlement satisfaisant. Il en résultera, une judiciarisation du litige et des coûts additionnels pour toutes les parties.

Ce faisant, les effets concrets de la mesure ne seront pas d'améliorer l'efficacité, l'accessibilité et la rapidité des recours, mais plutôt de faire obstacle aux discussions entre les parties pour identifier la solution la plus simple et la plus satisfaisante. Parfois, cela ne peut se faire qu'en donnant le temps aux parties de discuter, de partager leurs positions mutuelles et de trouver une voie de passage.

C'est particulièrement important dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, alors que la convention collective comprend une clause d'amnistie de neuf ou douze mois.

Les parties n'auraient alors aucun intérêt à nommer un arbitre de grief et à obtenir une première date d'audience dans un délai de douze mois suivant le dépôt du grief, si l'écoulement du temps et l'absence de récidive pendant neuf ou douze mois permettent aux parties de convenir d'un règlement. Ainsi, dans un tel cas, la proposition de l'article 16 aura pour effet de judiciariser le litige entre les parties, d'occasionner des coûts inutiles et d'embourber les agendas des arbitres de griefs, ce qui conduira à davantage de délais.

Une alternative : la mise en valeur de la médiation

La Fédération propose plutôt l'approche de la médiation, qui valorise la responsabilisation et l'autonomie des parties et est axée sur le dialogue, l'écoute et l'ouverture. Celle-ci devrait être obligatoire lorsqu'une des parties en fait la demande. En effet, le processus de médiation facilite la discussion entre les parties sur le véritable objet du grief et les aide à écarter les éléments de distraction qui les éloignent d'un règlement satisfaisant.

Suspendre l'application des délais pendant ce processus permettrait de donner une réelle chance aux parties de tenter de régler leur différend. Cette approche est particulièrement utile pour les petits syndicats, surtout ceux issus des milieux privés, qui ont moins de ressources.

Obliger les parties à discuter, échanger, négocier et s'entendre dans un délai rapide, sous contrainte de devoir se présenter rapidement devant un tribunal, est l'option à privilégier. En effet, la FIQ propose que, dans le cas de l'échec de la médiation, le processus de nomination de l'arbitre de grief soit réenclenché dans un délai de 30 jours. Ainsi, la solution serait de privilégier la médiation afin de soumettre les parties à un processus les obligeant à tenter de s'entendre, avant de judiciaireiser un dossier de grief. La Fédération recommande également que les frais liés à la médiation, s'il y a lieu, soient partagés en parts égales entre les parties. C'est une avenue prometteuse pour la déjudiciarisation de l'arbitrage de griefs.

Naturellement, rendre le processus obligatoire ne rend pas le règlement obligatoire. Toutefois, cela permet d'éclairer l'objet du désaccord dans un cadre permettant aux parties d'explorer l'ensemble des possibilités de règlement. L'assistance et les habiletés des médiateur-trice-s seraient également bénéfiques pour expliquer les avantages du processus de médiation et faire cheminer une partie qui s'y présenterait sans grand intérêt ou volonté de régler.

Par exemple, les services de médiation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) ont développé une expertise pointue et offrent divers outils aux parties patronales et syndicales afin de leur permettre d'améliorer leurs relations de travail. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant dans le cadre du processus de médiation, le-la médiateur-trice sera à même de le constater et de mettre fin au processus de médiation. Il reviendra ensuite aux parties de poursuivre le débat du grief en arbitrage.

Concernant le traitement et le processus de grief, la FIQ recommande d'inclure un processus de médiation obligatoire, pour les secteurs visés par l'article 100.O.O.O.1, lorsqu'elle est demandée par l'une ou l'autre des parties, et que les modalités soient les suivantes :

1. Que la médiation ou l'arbitrage soit demandé dans les six mois du dépôt du grief;
2. Que la partie qui a déposé un grief dispose d'un délai de 30 jours, suivant la fin de la médiation, pour demander au ministre du Travail de nommer un arbitre;
3. Que le délai de 12 mois pour débiter l'audition soit fixé à partir du dépôt du grief ou de la fin de la médiation;
4. Que, dans les dossiers en matière disciplinaire ou administrative n'entraînant pas la rupture du lien d'emploi, les délais prévus pour nommer un médiateur ou un arbitre dans les délais de 6 mois ou 30 jours ne soient pas applicables;

5. **Que les frais de médiation soient assumés conjointement et à parts égales par les parties, sauf si la convention collective le prévoit autrement.**

Un processus d'arbitrage axé sur la communication

Un des objectifs du régime de relations de travail est de trouver rapidement une solution à un conflit et de déjudiciariser le processus de règlement. Pour ce faire, il est impératif que la communication entre les parties soit fluide et que leurs positions respectives, tout comme les éléments litigieux, soient clairement exprimées. C'est pourquoi les modifications au Code du travail portant sur la procédure d'arbitrage de grief devraient être axées sur la communication entre les parties afin de leur permettre d'atténuer par elles-mêmes, autant que faire se peut, les éléments véritablement litigieux. C'est de cette manière qu'il est possible de réduire le temps d'audience pour entendre un grief. Il faut se rappeler que l'objectif n'est pas d'aller rapidement devant un arbitre de grief, mais plutôt de traiter rapidement les griefs.

Le recours à l'arbitrage de grief doit demeurer la démarche ultime des parties pour régler leur différend. Les règles applicables ne doivent pas nuire au processus de règlement, lequel peut inclure l'intervention d'un-e médiateur-trice. Elles doivent plutôt favoriser le dénouement du litige.

En ce sens, la Fédération salue la proposition obligeant la divulgation de la preuve, car elle s'inscrit dans une démarche visant à aplanir les difficultés de communication entre les parties et permet d'accélérer l'identification des véritables enjeux en litige. Cette modification permettra de faciliter la voie vers un règlement satisfaisant et de réduire le temps d'audience nécessaire devant l'arbitre de grief.

Impacts sur la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi instaurant le Tribunal administratif du travail (LITAT)

18

MÉTHODE DE CALCUL POUR L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEUR-EUSE-S

La FIQ salue la nouvelle méthode de revalorisation, prévue aux articles 64, 70 et 117 du projet de loi n° 101, qui favorise l'indemnisation des travailleur-euse-s afin qu'ils-elles ne soient pas pénalisés-e-s financièrement lorsque le maximum annuel assurable ou le taux du salaire minimum sont plus importants que l'inflation. La FIQ constate que la méthode de calcul de la revalorisation actuelle, basée sur une indexation de l'indice des prix à la consommation (IPC) est parfois désavantageuse pour ses membres, dont le salaire réel dépasse le maximum annuel assurable prévu à la Loi, qui, au cours, des dernières années, a augmenté de façon plus importante que l'IPC. Un constat identique peut être fait avec le taux de salaire minimum prévu à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

MODIFICATIONS À APPORTER AU FONCTIONNEMENT DU NOUVEAU PROCESSUS DE NÉGOCIATION À LA DIRECTION DE LA RÉVISION ADMINISTRATIVE

La FIQ salue l'implantation d'un nouveau processus de négociation à la Direction de la révision administrative (DRA), sous réserve de la détermination des pouvoirs et compétences de la personne responsable de la négociation et des modalités entourant le processus, notamment en regard des délais.

En effet, le projet de loi n°101 prévoit la mise en place d'un nouveau processus de négociation à la DRA, notamment pour des décisions relatives au droit du travailleur ou de la travailleuse à une indemnité de remplacement du revenu, au droit à une indemnité pour certains services de santé, équipement ou assistance médicale, à la capacité d'un-e travailleur-euse à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable, à la détermination d'un emploi convenable et aux demandes de participation au régime de retraite pour un-e travailleur-euse atteint-e d'une invalidité grave et prolongée (articles 93 et 116 de la LATMP).

Ce nouveau processus est proposé dans le but d'accélérer les délais de traitements de ces dossiers et d'éviter la judiciarisation devant le TAT-SST¹⁶. Or, le projet de loi ne prévoit aucun délai pour que les parties acceptent de participer au processus de négociation ni aucun délai pour y mettre fin, ce qui pourrait avoir pour effet de rallonger indûment la période où le dossier demeure à l'étape de la DRA.

De plus, il serait important de préciser les pouvoirs et les compétences de la personne nommée à titre de négociateur-trice dans ces dossiers puisque bien que l'article 358 de la LATMP permette à une partie qui se croit lésée par une décision rendue par la CNESST d'en demander la révision à la Direction de la révision administrative (DRA), celle-ci demeure liée par les mêmes politiques internes de la CNESST et confirme dans une grande majorité de dossiers les décisions rendues en première instance.

Si la personne nommée à titre de négociateur-trice demeure liée par ces mêmes politiques internes, la négociation sera vouée à l'échec puisque le-la négociateur-trice ne pourra donc que confirmer les décisions déjà rendues par la CNESST, malgré un accord qui pourrait survenir entre les parties en révision administrative.

Il est donc primordial de déterminer si la personne responsable de la négociation représente la CNESST, si elle en est indépendante ou si elle fera intervenir la Commission dans le cadre des négociations, ce qui aurait encore une fois pour effet de retarder l'étape de la DRA, en plus de rendre vain l'exercice de négociation.

Il est donc primordial de déterminer si la personne responsable de la négociation représente la CNESST, si elle en est indépendante ou si elle fera intervenir la Commission dans le cadre des négociations, ce qui aurait encore une fois pour effet de retarder l'étape de la DRA, en plus de rendre vain l'exercice de négociation.

Il faudra enfin prévoir qu'une partie puisse mettre fin en tout temps au processus afin qu'un-e réviseur-eure rende une décision qui pourra être contestée devant le TAT-SST.

¹⁶ Depuis le 6 avril 2023, certaines décisions de la CNESST peuvent être directement contestées devant le Tribunal administratif du travail, division SST (TAT-SST) notamment les décisions entérinant les conclusions d'un Bureau d'évaluation médicale (BEM).

Concernant les modifications à apporter au fonctionnement du nouveau processus de négociation à la Direction de la révision administrative (DRA), la FIQ recommande de :

- ♦ Préciser les pouvoirs et compétences de la personne nommée à titre de négociateur-trice;
- ♦ Déterminer si cette personne responsable de la négociation représente la CNESST, si elle en est indépendante ou si elle fera intervenir la Commission dans le cadre des négociations;
- ♦ Prévoir qu'une partie peut y mettre fin en tout temps.

MODIFICATIONS DES AMENDES RELATIVES À L'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL D'UNE TRAVAILLEUSE : UNE QUESTION D'ÉQUITÉ

Le projet de loi n° 101 vient restreindre le droit d'accès au dossier médical que détient le TAT-SST¹⁷. En effet, il précise que seule une personne autorisée par le Tribunal a droit d'accès à un dossier de la division SST concernant les renseignements relatifs à la santé physique ou mentale d'une personne ou contenant des renseignements que le Tribunal estime d'un caractère confidentiel et dont la divulgation serait de nature à porter préjudice à une personne. Il prévoit enfin la destruction du document dès qu'il ne lui est plus utile.

La FIQ s'interroge sur les personnes visées par cette disposition d'accès au dossier du TAT. Est-ce que les personnes agissant à titre de conciliateur-trice-s auront accès au dossier dans le cadre du processus de conciliation? Vise-t-on les parties ou leurs représentant-e-s?

La FIQ salue la restriction au droit d'accès du dossier du-de la travailleur-euse à toute personne qui en fait la demande, mais recommande de préciser les personnes visées par cette disposition afin d'assurer le cheminement efficace des dossiers en litige devant le Tribunal.

¹⁷ La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics permet à toute personne qui en fait la demande d'obtenir un accès aux documents que détient cet organisme, incluant le dossier médical d'un-e travailleur-euse pour les dossiers détenus par le TAT-SST puisque dans la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT), le Tribunal a un droit d'accès au dossier possédé par la CNESST relativement à une affaire relevant de la division SST, dont le dossier médical du-de la travailleur-euse, souvent déposé au soutien de sa réclamation (article 13, LITAT).

Précisions sur les amendes en cas de violence physique et psychologique

À la suite de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, le 27 mars 2024, les dispositions des articles 38, 38.1 et 39 de la LATMP ont été modifiées pour encadrer davantage l'accès d'un employeur au dossier médical d'un-e travailleur-euse. En cas d'infraction à ces articles, des amendes sont actuellement prévues à l'article 458.1 de la LATMP.

La FIQ constate que le projet de loi diminue de façon significative le montant des amendes imposables à un employeur qui obtiendrait l'accès au dossier médical d'un-e travailleur-euse en contravention des prescriptions des articles 38, 38.1 et 39 de la LATMP pour les dossiers concernant les lésions professionnelles autres que celles résultant de la violence physique ou psychologique, incluant notamment la violence à caractère sexuel. Pour ces derniers dossiers, le montant des amendes est maintenu, ce qui crée deux catégories d'amendes, selon la nature du dossier.

Concernant l'accès au dossier médical, la FIQ recommande de préciser les personnes visées par cette disposition afin d'assurer le cheminement efficace des dossiers en litige devant le Tribunal.

La FIQ prétend que peu importe la qualification de la lésion professionnelle, l'obtention illégale du dossier médical d'un-e travailleur-euse par un employeur est une atteinte grave à sa vie privée et ne devrait pas être différenciée selon la nature du dossier. La FIQ demande donc le maintien des amendes actuelles, et ce, peu importe la qualification de la lésion professionnelle.

Concernant les modifications apportées aux amendes relatives à l'accès au dossier médical, la FIQ recommande de maintenir les amendes actuelles, et ce, peu importe la qualification de la lésion professionnelle.

Loi sur les normes du travail : des modifications s'imposent pour les femmes victimes de violence conjugale¹⁸

22

Au Québec, 40 % des femmes déclarent avoir vécu au moins un des seize actes de violence entre partenaires intimes au cours de leur vie¹⁹. Face à ce fléau, c'est l'ensemble de la société qui a le devoir de protéger les personnes victimes de violence conjugale. Les employeurs partagent donc cette responsabilité.

La FIQ, ainsi que plusieurs autres organisations syndicales, demande dix jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale. Cet ajout devrait être intégré à la *Loi sur les normes du travail*. Ces journées rémunérées permettraient aux victimes de faire les démarches nécessaires pour quitter un milieu violent, telles que la visite de logements, le recours à des ressources d'aide psychosociale, le déménagement, les rendez-vous pour démarches juridiques, etc. Cette mesure donnerait aux victimes du temps rémunéré afin de faire les premiers pas pour briser le cycle de la violence.

Plusieurs provinces et territoires canadiens ont adopté des jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale dans leurs normes du travail²⁰. De nombreux employeurs au Canada ont aussi adopté cette mesure. Dans la fonction publique fédérale, dix jours d'absence rémunérés sont prévus pour les personnes victimes de violence conjugale²¹.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'une salariée peut s'absenter du travail, sans rémunération, pour un maximum de 26 semaines par année pour différentes raisons, incluant la violence conjugale. Il est aussi prévu qu'une salariée, après trois mois de service continu, puisse prendre deux jours d'absence rémunérée par année pour violence conjugale. Cependant, ces deux jours peuvent être pris pour diverses raisons, incluant les absences pour cause de maladie. Conséquemment, il est évident que la Loi n'offre pas les conditions nécessaires pour permettre à une victime de violence conjugale de se sortir d'un milieu violent. En effet, ces absences se doivent d'être rémunérées pour ne pas créer un fardeau financier supplémentaire pour les victimes. Aussi, deux jours d'absence sont

¹⁸ Cette section reprend l'argumentaire mis de l'avant par l'Intersyndicale des femmes, dont la FIQ est membre, et qui a également déposé un mémoire à la commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations sur le projet de loi n°101. Voir : [\[https://www.intersyndicaledesfemmes.ca\]](https://www.intersyndicaledesfemmes.ca).

¹⁹ [\[https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoise-edition-violence.pdf\]](https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoise-edition-violence.pdf).

²⁰ Le nombre de journées varie, voir : [\[https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/violence-fondee-sexe/ressources-provinciales-territoriales/recherche-conges-violence-familiale-travail-canada.html\]](https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/violence-fondee-sexe/ressources-provinciales-territoriales/recherche-conges-violence-familiale-travail-canada.html).

²¹ INTERSYNDICALE DES FEMMES. *Mémoire sur le projet de loi n° 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. [En ligne], 2021, [\[https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/memoires/\]](https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/memoires/).

insuffisants pour effectuer les démarches nécessaires, d'autant plus que ces deux jours peuvent avoir déjà été pris pour d'autres raisons.

Le projet de loi n° 101 revoit plusieurs aspects du droit du travail et offre ainsi l'opportunité d'inclure cette mesure pour offrir aux victimes de violence conjugale une protection supplémentaire.

Concernant la Loi sur les normes du travail, la FIQ recommande des modalités prévoyant 10 jours d'absence rémunérés pour une personne victime de violence conjugale.

Conclusion

24

Le présent mémoire a fait état de l'analyse que fait la FIQ du projet de loi n° 101 dans une perspective syndicale et féministe. La Fédération a ainsi souligné des problèmes induits par ces modifications législatives à la lumière de l'expérience des professionnelles en soins et des militantes syndicales dans le réseau de la santé et des services sociaux. La FIQ a également pris soin de proposer des recommandations qui permettent de corriger le tir, au bénéfice de toutes les parties.