



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

DEUXIÈME SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 190

**Loi sur la mise en place en milieu
de travail de comités paritaires
de transition juste vers une économie
écologiquement durable**

Présentation

**Présenté par
M. Alexandre Leduc
Député d'Hochelaga-Maisonneuve**

**Éditeur officiel du Québec
2025**

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi prévoit qu'un comité paritaire de transition juste vers une économie écologiquement durable est mis en place par l'employeur appartenant aux catégories fixées par le gouvernement et dont le nombre de salariés est d'au moins 50. Au moins la moitié des membres du comité sont issus des salariés.

Le projet de loi énonce que le comité a pour mission de favoriser l'expression collective des salariés et de l'employeur sur l'instauration de mesures dans le milieu de travail permettant de répondre aux impératifs économiques, sociaux et environnementaux de la transition juste. Le comité émet des recommandations notamment sur la performance environnementale de l'employeur, sur la promotion et la création d'emplois verts, sur le soutien à une requalification équitable des emplois et sur le dialogue social et la justice climatique.

Le projet de loi prévoit d'autres règles relatives aux attributions, à la composition, au fonctionnement et à la prise de décision du comité en plus d'énoncer des dispositions diverses et finale.

Projet de loi n° 190

LOI SUR LA MISE EN PLACE EN MILIEU DE TRAVAIL DE COMITÉS PARITAIRES DE TRANSITION JUSTE VERS UNE ÉCONOMIE ÉCOLOGIQUEMENT DURABLE

CONSIDÉRANT que, pour répondre aux enjeux environnementaux, la société québécoise doit mener une transition juste vers une économie écologique;

CONSIDÉRANT que cette transition s'inscrit dans les trois dimensions du développement durable – économique, sociale et environnementale – lesquels sont indissociables et d'importance égale;

CONSIDÉRANT qu'en plus de permettre l'atteinte d'objectifs environnementaux, une transition vers une économie écologiquement durable doit aussi concourir à la réalisation d'une société capable de répondre aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs;

CONSIDÉRANT que la transition juste vers une économie écologiquement durable prend notamment source dans les milieux de travail;

CONSIDÉRANT qu'un milieu de travail est composé de parties prenantes aux intérêts multiples dont l'expression devrait être encouragée au sein d'un forum approprié pour recommander des mesures de transition juste vers une économie écologiquement durable;

CONSIDÉRANT qu'un comité paritaire permettrait de prendre en considération la variété des voix dans un esprit de collaboration;

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

CHAPITRE I

MISE EN PLACE, MISSION ET EXERCICE DES ATTRIBUTIONS

1. Un comité paritaire de transition juste vers une économie écologiquement durable est mis en place par l'employeur appartenant à une catégorie fixée par règlement du gouvernement et dont le nombre de salariés est d'au moins 50.

Le nombre de salariés d'un employeur est la moyenne du nombre de salariés inscrits sur son registre par période de paie au cours d'une année civile.

2. Le comité a pour mission de favoriser l'expression collective des salariés et de l'employeur sur l'instauration de mesures touchant le milieu de travail permettant de répondre aux impératifs économiques, sociaux et environnementaux de la transition juste vers une économie écologiquement durable.

Il émet à ce titre des recommandations à l'employeur portant notamment :

1° sur la performance environnementale de l'employeur, entre autres sur le plan de la diminution de son empreinte carbone et de la réduction de ses déchets, de ses émissions de gaz à effet de serre et d'autres polluants;

2° sur la promotion et la création d'emplois verts et sur le soutien à une requalification équitable des emplois, entre autres par l'élaboration de plans de reconversion et de formation pour les employés affectés par la transition écologique;

3° sur le dialogue social et la justice climatique, entre autres par la planification de l'implication de l'employeur dans sa communauté.

Le comité peut, de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, examiner toute proposition de nature à contribuer à la réalisation d'une transition juste vers une économie écologiquement durable.

3. Le comité est consulté par l'employeur sur toute décision connexe à ses attributions. Il dispose d'un délai suffisant pour émettre ses recommandations.

Ce délai est prévu par entente entre le comité et l'employeur.

4. L'employeur doit fournir au comité tout renseignement qu'il lui demande relatif à ses attributions.

Les renseignements demandés peuvent entre autres porter sur les sources de financement de l'employeur, sur ses investissements, sur des statistiques concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, sur des données sur ses activités sociales et culturelles et sur les conséquences environnementales de ses activités.

Un rapport biennal sur tout sujet relevant des attributions du comité identifié par règlement du gouvernement est produit par l'employeur dont le nombre de salariés est d'au moins 50. Ce rapport est transmis au comité dès sa rédaction terminée.

5. Les membres du comité ont droit de recevoir de la formation relative aux problématiques associées à une transition juste vers une économie écologiquement durable.

Les coûts liés à une formation visée au premier alinéa sont assumés par l'employeur et sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (chapitre D-8.3).

6. S'il l'estime nécessaire, le comité peut s'adjoindre les services d'un expert dont le traitement, pourvu qu'il soit raisonnable, est versé par l'employeur.

7. L'employeur rend compte avec motifs de la suite donnée aux recommandations du comité dans les trois mois de leur réception.

CHAPITRE II

COMPOSITION

8. Le comité est composé de représentants de l'employeur et de représentants des salariés qui ne sont pas cadres. Au moins la moitié des membres du comité représentent les salariés.

Les représentants des salariés sont désignés par l'association accréditée lorsqu'elle représente l'ensemble des salariés de l'employeur. Lorsque plusieurs associations accréditées représentent l'ensemble des salariés de l'établissement, elles peuvent, par entente, désigner les représentants des salariés.

Si les associations accréditées ne s'entendent pas ou si certains salariés n'y sont pas représentés, la désignation des représentants du comité s'opère selon des modalités déterminées par règlement du gouvernement.

9. Le nombre de membres qui représentent les salariés au sein d'un comité est déterminé par entente entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent des salariés au sein de l'établissement ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs de l'établissement.

S'il y a mésentente quant au nombre total de membres qui représentent les salariés au sein d'un comité, ce nombre est le suivant :

- 1° 3, lorsque l'établissement compte au moins 50 salariés et au plus 150;
- 2° 5, lorsque l'établissement compte au moins 151 salariés et au plus 500;
- 3° 7, lorsque l'établissement compte au moins 501 salariés et au plus 1 000;
- 4° 9, lorsque l'établissement compte au moins 1 001 salariés et au plus 1 500;
- 5° 11, lorsque l'établissement compte plus de 1 500 salariés.

Le nombre peut être modifié par règlement du gouvernement.

CHAPITRE III

FONCTIONNEMENT

10. Le comité se réunit au moins une fois tous les trois mois durant les heures régulières de travail.

Il dispose de 28 heures par année par membre pour réaliser son mandat, sauf si une entente entre l'employeur et le comité prévoit un nombre d'heures plus élevé.

11. Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et aux travaux du comité.

12. Les représentants des salariés doivent aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils s'absentent pour participer aux réunions et aux travaux du comité.

13. À défaut par le comité d'établir ses propres règles de fonctionnement, il doit appliquer celles qui sont établies par règlement du gouvernement.

CHAPITRE IV

PRISE DE DÉCISION

14. Toute recommandation du comité doit recevoir l'appui de la majorité de ses membres et de la majorité des membres représentant les salariés.

15. Chaque membre a un seul vote au sein du comité.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALE

16. Une convention collective ou un décret peut prévoir des dispositions plus favorables aux salariés que celles édictées par la présente loi.

17. Les salariés conservent le droit de s'exprimer directement auprès de l'employeur relativement aux sujets relevant des attributions du comité.

18. Le ministre du Travail est chargé de l'application de la présente loi.

19. La présente loi entre en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du premier règlement pris pour son application.

