Solidaire depuis 1921

Mémoire présenté par
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

à la Commission de l'économie et du travail
concernant le projet de loi n° 101

Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

30 mai 2025

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Téléc. : 514 598-2052

www.csn.qc.ca

Table des matières

Résumé 5

Avant-propos 7

Introduction 7

Les modifications proposées au Code du travail 9

La réforme de l'arbitrage de grief 9

A) Les délais 9

B) La médiation 13

C) La conférence préparatoire et la divulgation de la preuve 13

La vérification des états financiers 15

Les dispositions pénales et anti-briseurs de grève 17

Les modifications proposées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles 19

Indemnité de remplacement du revenu 19

Processus de négociation – lésions professionnelles 20

Les modifications proposées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail 24

Mécanismes de participation 27

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail 29

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) 30

Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite 31

Autres propositions 33

Conclusion 35

Recommandations 37

Résumé

La CSN remercie la Commission de l'économie et du travail de l'avoir conviée aux consultations particulières concernant le Projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*. Comme tous les projets de loi sont perfectibles, nous proposons des modifications afin qu'il améliore réellement les lois du travail.

Le projet de loi à l'étude étant un projet de loi omnibus, nous avons concentré notre intervention au plan des modifications souhaitées et essentielles.

Tout d'abord, il y a lieu de noter que le projet de loi démontre une volteface du gouvernement à l'égard des institutions qui le conseillent ou qui possèdent des pouvoirs règlementaires spécialisés, comme le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Il marque donc une forme de rupture avec les consensus obtenus grâce au dialogue social.

Principalement, nous proposons des solutions viables sur les sujets majeurs du projet de loi.

- Code du travail
  - Réforme de l'arbitrage de grief
  - Transparence financière
  - Mesures anti-briseurs de grève

- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
  - Indemnité de remplacement du revenu
  - Processus de négociation

- Loi sur la santé et la sécurité du travail
  - Mécanismes de participation
  - Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Afin de mieux desservir l'objectif du projet de loi, la CSN propose également au gouvernement de moderniser la *Loi sur les normes du travail* pour améliorer les conditions de travail de toutes les Québécoises et de tous les Québécois.

Avant-propos

Fondée en 1921, la CSN est la première grande centrale syndicale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats pour une société plus solidaire, plus démocratique, plus équitable et plus durable.

À la CSN, les syndicats locaux sont autonomes. Ils sont responsables de leurs finances et prennent leurs propres décisions concernant la défense de leurs membres, la mobilisation, la santé et la sécurité, etc. Les syndicats sont affiliés régionalement à un conseil central, en fonction de leur secteur d'activité à une fédération et à la confédération. Chacune de ces entités leur offre des services qui vont de la représentation en arbitrage de grief à la négociation de convention collective, en passant par la formation, l'aide à l'inspection en santé et sécurité du travail et la représentation des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle.

Introduction

La CSN dénonce que la majorité des dispositions de ce projet de loi ne reposent sur aucun consensus entre les acteurs du monde du travail ni même aucune consultation des acteurs syndicaux. Cette façon de faire du ministre est malheureusement récurrente. Pire, ce dernier rejette du revers de la main des consensus établis à l'intérieur d'organismes sous sa gouverne. Il importe de réitérer l'importance du dialogue social et de la recherche de consensus, d'autant plus lorsqu'il est question d'un projet de loi qui vise à modifier plusieurs lois du travail comme celui-ci.

Par ailleurs, la CSN apportera plusieurs suggestions pour améliorer le présent projet de loi et elle espère que celles-ci seront considérées avec sérieux par les parlementaires. Étant donné la longueur du projet de loi, certaines dispositions ne feront l'objet d'aucun commentaire, afin de nous concentrer sur celles qui doivent être modifiées de façon prioritaire.

Les modifications proposées au Code du travail

La réforme de l'arbitrage de grief

Au moment d'écrire ces lignes, les recommandations de l'avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) en matière d'amélioration des délais n'ont toujours pas été rendues publiques. Il y a lieu d'affirmer que la publication de cet avis par le ministre pourrait favoriser une meilleure compréhension des parlementaires sur la réforme de l'arbitrage, d'autant que le CCTM est composé paritairement de 12 personnes provenant des associations de salarié-es et d'employeurs les plus représentatives. Cet avis provient des acteurs du milieu du travail. Nous croyons que les parlementaires ne devraient pas être privés d'une source aussi pertinente d'information.

A) Les délais

La CSN salue les objectifs de déjudiciarisation et d'efficacité qui gouvernent la réforme de l'arbitrage de griefs proposée[1]. Ce système doit retrouver les caractéristiques qui justifiaient sa mise sur pied au départ, soit l'accessibilité, la simplicité et la célérité[2]. Certaines dispositions du projet de loi peuvent être améliorées pour être plus efficaces, alors que d'autres risquent de mener à des effets contraires à ceux souhaités. Ainsi et en premier lieu, le projet de loi doit permettre une intégration harmonieuse de cette réforme de l'arbitrage de grief. Nous saluons le fait que les griefs déjà en cours à la sanction soient exclus des nouvelles dispositions. Toutefois, il y a lieu de prévoir une période transitoire afin que les parties puissent bien intégrer les changements proposés. En ce sens, une période de 12 mois s'avère nécessaire avant l'entrée en vigueur.

Le projet de loi propose un délai de 6 mois pour que la partie qui a déposé un grief désigne un arbitre et, si cela n'a pas été fait, d'un délai supplémentaire de 10 jours pour demander au ministre d'en nommer un. À l'expiration de ce délai de 6 mois et 10 jours, si rien n'a été fait, il y aura présomption irréfragable de désistement[3]. Étant donné que cette nouvelle règle introduit une conséquence grave et irréversible, elle doit être soupesée avec soin.

Une sanction aussi draconienne impose un changement de comportement au-delà de la seule volonté des parties. Toutefois, pour favoriser l'adhésion à ce changement de culture et pour éviter de créer un embourbement des agendas des arbitres, ce qui serait tout à fait contraire

---

[1] Conférence de presse 24 avril, https://www.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-99467.html.

[2] Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, Éditions Yvon Blais, 6e éd., Cowansville, 2012. para. I.101.

[3] Reid, Hubert, Reid, Simon, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, Wilson & Lafleur, 2023 : Définition du mot « Réputé » : Se dit d'un fait auquel une présomption légale absolue est attachée, celle-ci ne pouvant être repoussée par une preuve contraire.

à l'effet souhaité, la CSN propose que le délai de nomination d'un arbitre de grief soit allongé à une année.

De nombreux griefs sont déposés pour contester des mesures disciplinaires en prévision d'une progression des sanctions. Ainsi, lorsqu'une ou un salarié-e est congédié après l'imposition successive de mesures disciplinaires, une ou un arbitre sera habituellement nommé pour entendre tous les griefs contestant ces mesures. Au contraire, si une mesure disciplinaire est éventuellement amnistiée par une clause prévue à la convention collective, le grief sera, la plupart du temps, retiré. Or, la majorité des clauses d'amnistie dans les conventions collectives sont d'une durée d'une année. Il est à prévoir que, si la disposition est laissée telle quelle, de nombreux griefs seront mandatés à l'arbitrage avant l'atteinte du délai de six mois pour être retirés six mois plus tard. Les syndicats paieront inutilement des frais d'ouverture et de fermeture de dossier. Les agendas d'arbitres se retrouveront embourbés de dossiers destinés à être fermés. Nul doute que cela n'est pas l'effet souhaité par le présent projet de loi.

Le projet de loi propose également un délai de 365 jours du dépôt du grief pour qu'une première journée d'audience ait lieu. Ce délai doit être étudié en conjonction avec le délai de nomination d'un arbitre. Si le délai de nomination d'un arbitre est prolongé à un an, comme nous le proposons, le délai pour une première journée d'audience devrait alors être de 180 jours suivant la nomination de l'arbitre.

Plusieurs syndicats n'ont pas de dirigeante ou de dirigeant syndical libéré à temps plein. Un délai de nomination d'arbitre trop court, assorti d'une sanction démesurée, mettrait une pression indue sur les épaules des dirigeants syndicaux, qui ont l'obligation d'enquêter sérieusement les situations pouvant mener à des griefs. La plupart des syndicats ne bénéficient pas d'un si grand budget. S'ils doivent nommer des arbitres pour éviter de faire perdre des droits, ces frais risquent de peser lourd dans leurs finances, laissant ainsi moins de marge de manœuvre pour d'autres activités de représentation, de mobilisation, etc.

Par ailleurs, si l'objectif est véritablement que plus de griefs soient entendus dans un délai raisonnable, une telle réforme ne peut se faire sans l'ajout d'un nombre important d'arbitres de griefs. Autrement, cela ne règlera pas le problème des délais déraisonnables pour entendre l'entièreté du dossier d'arbitrage. Souvent, les griefs nécessitent bien plus qu'une journée d'audience et elles peuvent être fixées à des intervalles de plusieurs mois. Ce problème n'est pas appréhendé par le présent projet de loi. Nous ne croyons pas que la solution à cet enjeu réside dans l'ajout additionnel de délais contraignants.

Le projet de loi précise que le délai pour le début de l'audience du grief pourra être prolongé une seule fois, d'un nombre de jours précis, si les parties en font la demande à l'arbitre et si celui-ci y consent. Nous comprenons de la rédaction de cet article que les deux parties et l'arbitre devront consentir à la prolongation de délai. Cette possibilité de prolonger le délai doit demeurer, mais nous suggérons que celle-ci puisse être faite à la demande d'une seule

partie, auquel cas l'arbitre aura le loisir de l'accorder ou non. Cela éviterait qu'une partie puisse opposer un veto à une demande de prolongation qu'un arbitre jugerait, par ailleurs, justifiée.

Nous accueillons positivement le fait que ces délais ne s'appliquent pas aux secteurs public et parapublic[4].

L'ajout de ces délais au Code du travail aura des conséquences majeures sur la pratique du droit du travail et sur l'ensemble des activités des syndicats. Nous réitérons que nous adhérons à l'objectif de célérité, mais nous devons demeurer vigilants sur les moyens utilisés. Des modifications de comportements d'une telle ampleur ne se font pas du jour au lendemain. Nous recommandons ainsi de prévoir un délai d'une année avant que l'article 100.0.0.1 n'entre en vigueur.

[4] Art 111.1 tel que modifié par l'article 22 du projet de loi 101.

Recommandation 1 (délais arbitrage de grief)

Modifier l'article 70 proposé de la manière suivante :

70. Les dispositions de la section III du chapitre IV du Code du travail (chapitre C-27), telles qu'elles se lisaient le (indiquer ici la date qui précède celle de l'entrée en vigueur des dispositions des articles 15 à 20 de la présente loi), continuent de s'appliquer aux griefs déposés avant le (indiquer ici la date <u>*de l'entrée en vigueur des dispositions des articles 15 à 20*</u> ~~*qui précède celle de la sanction*~~ *de la présente loi).*

Modifier l'article 75 proposé de la manière suivante :

75. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le (indiquer ici la date de la sanction de la présente loi), à l'exception :

1° de celles des articles 2 à 4, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2026;

2° de celles des articles 5 à 12, qui entrent en vigueur le (indiquer ici la date qui suit de 18 mois celle de la sanction de la présente loi);

<u>*2.1° de celles des articles 15 à 20 qui entrent en vigueur le (indiquer ici la date qui suit de 12 mois celle de la sanction de la présente loi)*</u>*;*

3° de celles des articles 33 à 35, qui entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du premier règlement pris en vertu du sous-paragraphe j du paragraphe 1° de l'article 12 de la Loi sur les maîtres électriciens (chapitre M-3), édicté par l'article 33 de la présente loi;

4° de celles de l'article 47 et du paragraphe 2° de l'article 52, qui entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de l'article 165 et du paragraphe 9° de l'article 232 de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27);

5° de celles des articles 48 à 50, qui entrent en vigueur à la date à laquelle le membre choisi à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives et le membre représentant les employeurs des secteurs public et parapublic du conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail visés à l'article 141 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), tel que modifié par l'article 49 de la présente loi, auront tous deux été nommés en vertu de l'article 140 de cette loi, tel que modifié par l'article 48 de la présente loi;

6° de celles de l'article 54, qui entrent en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Remplacer l'article 100.0.0.0.1 proposé par le suivant :

100.0.0.0.1. La partie qui dépose un grief doit désigner un arbitre ou demander au ministre d'en nommer un dans un délai de 365 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement.

L'audition du grief doit débuter, au plus tard, 180 jours après la nomination ou de la désignation de l'arbitre. Ce délai peut être prolongé par l'arbitre une seule fois, d'un nombre de jours précis, à la demande de la partie qui a déposé le grief.

B) La médiation

La CSN est en accord avec l'obligation qui est faite aux parties de considérer le recours à la médiation avant de recourir à l'arbitrage[5], bien qu'elle s'interroge sur l'applicabilité concrète qui sera faite de ce devoir.

La disposition qui empêche un médiateur d'agir comme arbitre dans le même dossier, sauf du consentement des parties, est contraire au changement de culture qui est souhaité. À la CSN, plusieurs syndicats ont tenté l'expérience de la médiation-arbitrage et cela s'est avéré un succès. Le fait que la règle par défaut soit l'impossibilité pour un médiateur d'agir par la suite comme arbitre envoie le message que la médiation arbitrale devrait être l'exception. Or, ce mode de prévention des règlements gagnerait à être connu et utilisé. Celui-ci a d'ailleurs été intégré dans la dernière convention collective du secteur public conclue entre la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN) et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux[6]. Le choix de permettre à une même personne d'agir comme médiatrice et arbitre dans un même dossier de grief devrait néanmoins se faire avec le consentement des deux parties.

Recommandation 2 (médiation)

Modifier l'article 100.0.1.3 proposé de la manière suivante :

100.0.1.3. Les parties peuvent convenir qu'un médiateur agisse comme arbitre dans le grief en cause.

C) La conférence préparatoire et la divulgation de la preuve

Le renforcement de l'article concernant la tenue d'une conférence préparatoire est un pas dans la bonne direction. Cependant, la CSN estime qu'il est nécessaire de saisir l'occasion de rendre obligatoire la tenue d'une telle conférence au plus tard 45 jours avant la première date

[5] Art 100.0.1.1 introduit par l'article 17 du projet de loi 101.
[6] Art 11.02 à 11,10 de la convention collective FSSS-CSN 2024-2028.

d'audience. Lorsqu'une conférence préparatoire est tenue, elle peut véritablement permettre de réduire les éléments de surprise et rendre plus efficace la gestion du dossier.

Celle-ci devrait être utilisée pour déterminer les paramètres d'une véritable divulgation de la preuve. L'article 100.3.1, comme il est rédigé, rate sa cible. En ne mentionnant que les « pièces » et « autres éléments de preuve », il ne semble s'en tenir qu'aux documents matériels de preuve et omet les listes de témoins et le contenu de leur témoignage. Nous craignons que l'exception de la « bonne administration de la justice » ne soit interprétée largement de façon à permettre la non-divulgation d'un élément de preuve qui serait utilisé dans le cadre d'un contre-interrogatoire.

Pour la CSN, il est plus que temps que le droit du travail s'aligne aux principes directeurs du droit civil que sont les devoirs de coopération et d'information mutuelle des faits et des éléments susceptibles de favoriser un débat loyal[7]. La Cour suprême s'est prononcée en 1991 sur l'avantage de la divulgation préalable de la preuve :

> « À l'époque où le système accusatoire en était encore à ses débuts, la production et la communication de la preuve lui étaient étrangères et la surprise constituait alors une arme acceptée dans l'arsenal des parties au litige. C'était le cas en matière tant criminelle que civile. Fait révélateur, dans les instances civiles, cet aspect du système accusatoire est depuis longtemps disparu, si bien que la communication intégrale des documents et l'interrogatoire oral des parties, et même des témoins, sont des éléments familiers de la pratique. Ce changement a résulté de l'acceptation du principe selon lequel il vaut mieux, dans l'intérêt de la justice, que l'élément de surprise soit éliminé du procès et que les parties soient prêtes à débattre les questions litigieuses sur le fondement de renseignements complets concernant la preuve à réfuter. »[8]
>
> [Nos soulignements]

L'équité procédurale et la vulnérabilité d'une travailleuse ou d'un travailleur soumis à un processus disciplinaire, qui est confronté à la perte de son travail, un des aspects les plus fondamentaux dans la vie d'une personne selon les mots de la Cour suprême[9], militent sans équivoque en faveur d'une divulgation complète de la preuve préalablement à l'audience. Cette divulgation doit contenir la liste des témoins, le sujet de leurs témoignages et tous les documents et autres preuves qu'une partie entend produire à l'audience[10], et ce, dans un délai permettant aux parties de se préparer adéquatement.

---

[7] *Code de procédure civile*, RLRQ c C-25.01, art. 20.

[8] *R.* c. *Stinchcombe,* 1991 CanLII 45 (CSC), [1991] 3 R.C.S. 326.

[9] Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), 1987 CanLII 88 (CSC), [1987] 1 RCS 313, par. 91

[10] Benoit LAURIN, Barreau du Québec — Service de la Formation continue, « Plaidoyer en faveur de la divulgation de la preuve en arbitrage de griefs — Le droit à une audition juste et équitable », *Développements récents en droit du travail (2016)*, vol. 413, Éditions Y. Blais, Cowansville, 2016.

Recommandation 3 (conférence préparatoire et divulgation de la preuve)

Modifier l'article 100.2 du Code du travail de la manière suivante :

100.2. L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

À cette fin, il peut, d'office, convoquer les parties pour procéder à l'audition du grief.

Aux fins prévues à l'article 27 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), l'arbitre doit ~~peut aussi~~, d'office, tenir avec les parties une conférence préparatoire à l'audition du grief dans les 45 jours précédant la première journée d'audition fixée. ~~Il doit toutefois la tenir à la demande de l'une des parties.~~

Modifier l'article 100.3.1 proposé de la manière suivante :

100.3.1. Dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 45 jours avant le début de l'audition, 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, de même que la liste de ses témoins et le sujet de leur témoignage ~~dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition~~, à moins de circonstances exceptionnelles autorisées par l'arbitre ~~qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice.~~

Elle doit également déposer auprès de l'arbitre la preuve de sa communication aux autres parties.

La vérification des états financiers

Les syndicats affiliés à la CSN jouissent de la plus grande autonomie démocratique dans le portrait syndical. Ainsi, ces derniers détiennent leur accréditation syndicale, ce qui leur permet en tout temps de décider du maintien ou non de leur affiliation. À la CSN, les syndicats affiliés ont une triple affiliation (régionale : conseil central; sectorielle : fédération; et nationale : confédération). Sur le plan financier, les syndicats doivent remettre des *per capita* (cotisation) à leur conseil central, à leur fédération et à la CSN. Comme nous le verrons plus loin, la taille des syndicats, pour un bon nombre d'entre eux, permet difficilement l'application de ce qui est proposé par le projet de loi. Plus encore, elle met directement à mal ce véritable modèle de démocratie syndicale qui jouit déjà d'une très grande transparence financière.

En effet, il faut noter que la CSN accorde une importance à une gestion financière démocratique, transparente et rigoureuse de ses syndicats affiliés. C'est ce qui permet aux

syndicats de réaliser leur mission de défense des droits de leurs membres et c'est à la base de la solidarité syndicale. Pour ces raisons, elle a mis en place des modes de fonctionnement qui permettent une bonne gestion financière des syndicats.

Les statuts et règlements types prévoient la mise sur pied d'un comité de surveillance, qui est constitué de 3 membres du syndicat élus qui ont pour mission de vérifier les revenus et les dépenses effectuées par le comité exécutif. Ce comité doit également s'assurer que les fonds sont dépensés de la manière qui a été votée en assemblée générale. Les membres de ce comité faisant partie du syndicat, ce sont les meilleures personnes pour questionner le comité exécutif sur la gestion des finances et déceler de potentiels problèmes. Par ailleurs, la CSN recommande à ses syndicats affiliés de voter en assemblée générale une politique de remboursement de salaires et de dépenses qui vise à encadrer le remboursement des frais encourus par les personnes libérées syndicalement. Dans ce cadre, nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de prévoir que les états financiers des syndicats doivent être vérifiés selon les principes généralement reconnus.

De plus, la majorité des syndicats affiliés à la CSN comptent moins de 70 membres. Ils disposent d'un budget limité. La cotisation syndicale doit servir à assurer la représentation et la mobilisation des membres du syndicat. Ce qui est un empêchement pour les syndicats affiliés n'est toutefois pas le cas pour les conseils centraux, les fédérations ou la CSN.

Si l'obligation qui est faite aux syndicats implique une vérification par une ou un comptable externe, une partie importante des fonds des syndicats locaux devront alors être consacrés à payer une firme pour vérifier les états financiers. Or, cette charge financière est difficilement justifiable dans le contexte où les mécanismes de vérification interne sont amplement suffisants. Cela rajoute un autre fardeau administratif et financier sur les épaules des comités exécutifs syndicaux et risque de décourager l'implication syndicale. Nous comprenons que le projet de loi n'exige pas d'audit externe, mais seulement une vérification selon les normes comptables pouvant être effectuée à l'interne.

Le fait d'étendre cette obligation de vérification à toute personne morale, centrale ou organisation à laquelle le syndicat adhère est démesuré.

La CSN questionne le choix politique qui est fait par le ministre d'imposer législativement une obligation de vérification aux associations syndicales, alors que celle-ci n'existe pas pour des entreprises ou d'autres organismes. Pourquoi cibler uniquement les syndicats ? Pourquoi cibler les syndicats qui ont déjà une pratique qui permet une transparence financière comme les syndicats affiliés à la CSN ? Il n'y a pourtant, à notre connaissance, aucune donnée qui démontrerait que ces derniers aient des problèmes de gestion financière.

Nous recommandons de modifier cet article pour s'en tenir à l'obligation qui existait au Code du travail de présenter annuellement aux membres des états financiers pour les syndicats qui ont une affiliation à une centrale.

Recommandation 4 (transparence financière)

Modifier l'article 47.1 de la manière suivante :

47.1. *Une association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.* ~~*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. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.*~~

Une union, une fédération, une confédération, une personne morale, une centrale ou une autre organisation doit remettre gratuitement au membre de l'association accréditée qui y adhère, y appartient ou y est affilié et qui en fait la demande, une copie de ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus.

Dans le cas d'une association accréditée qui n'est pas affiliée à une union, une fédération, une confédération, une personne morale, une centrale ou une autre organisation, l'association accréditée doit présenter chaque année à ses membres lors d'une assemblée générale ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.

La vérification des états financiers exigés aux alinéas précédents n'a pas à être produite par une firme externe à l'association accréditée, l'union, la fédération, la confédération, la personne morale, la centrale ou l'autre organisation.

Les dispositions pénales et anti-briseurs de grève

L'ajout d'une disposition pénale sanctionnant l'entrave au travail d'une inspectrice ou d'un inspecteur nommé en vertu de l'article 109.4 du Code du travail est positif, mais elle est insuffisante. Les sanctions pénales prévues au Code du travail sont rarement appliquées étant donné la complexité de la procédure et le degré de preuve requis. Si le ministère du Travail était responsable de l'application des sanctions pénales, l'effet serait déjà plus contraignant. Il apparait également nécessaire d'améliorer les pouvoirs des inspecteurs afin qu'ils puissent débusquer plus efficacement les briseurs de grève.

Si le présent projet de loi a véritablement pour but d'améliorer les lois du travail, comme son titre l'indique, c'est l'occasion idéale de faire évoluer les dispositions anti-briseurs de grève pour qu'elles s'appliquent aux travailleuses et aux travailleurs en télétravail.

Recommandation 5 (anti-briseurs de grève)

Élargir les pouvoirs des inspecteurs en matière d'enquête contre les briseurs de grève.

Interdire à un employeur d'utiliser, à l'intérieur ou à l'extérieur d'un établissement, les services ou le produit du travail autres que ceux d'une ou d'un salarié-e faisant partie de l'unité d'accréditation en grève ou en lock-out.

Modifier la notion d'établissement afin que les dispositions anti-briseurs de grève appréhendent toutes les nouvelles formes de travail hors de l'établissement : télétravailleurs, travailleurs sur la route, etc.

Les modifications proposées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Indemnité de remplacement du revenu

La CSN salue l'intention du législateur en matière de revalorisation de l'indemnité de remplacement de revenu, afin que le nouveau montant du revenu brut annuel d'emploi ne puisse être dorénavant inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment de la revalorisation. En effet, cette modification vient freiner l'appauvrissement des personnes accidentées ayant un bas revenu. Cependant, nous nous opposons à ce que le montant soit limité au maximum assurable en vigueur à ce moment.

La CSN réclame que soit octroyé le montant le plus élevé entre le maximum assurable en vigueur et celui de la revalorisation, ce qui serait cohérent avec l'objectif de freiner l'appauvrissement des travailleurs accidentés, quel que soit leur salaire au moment de la survenance de la lésion professionnelle.

De surcroit, la CSN rappelle que le taux d'emploi des personnes de 65 ans et plus a augmenté de 3,2 % à 12 % entre 2000 et 2023[11] et profite du projet de loi pour sensibiliser le gouvernement à la réalité des travailleuses et travailleurs âgés qui subissent une lésion professionnelle. Il y a donc lieu de bonifier le montant des indemnités de remplacement du revenu et que celles-ci soient versées jusqu'au décès de la personne.

[11] Institut de la statistique du Québec, *Portrait des personnes aînées au Québec*, mai 2023, p. 104.

Recommandation 6 (indemnité de remplacement du revenu)

Modifier l'article 177 proposé de la manière suivante :

117. Le revenu brut annuel d'emploi du travailleur déterminé au moment de sa lésion est revalorisé chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

Le résultat de cette revalorisation constitue le nouveau montant du revenu brut annuel d'emploi qui sert de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu, y compris aux fins de l'article 101. Ce montant ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment de la revalorisation ~~ni supérieur au maximum annuel assurable en vigueur à ce moment~~.

Le montant du revenu brut annuel que la Commission évalue en vertu du premier alinéa de l'article 50 est également revalorisé chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

Modifier les articles 56 et 57 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles afin qu'ils ne donnent plus lieu à un appauvrissement pour les victimes de lésion professionnelle ayant plus de 64 ans.

Processus de négociation – lésions professionnelles

La CSN constate l'intention du législateur d'instaurer un processus de règlement des différends dans le cadre d'une contestation déposée par une partie à la Direction de la révision administrative de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'objectif soutenu pour ces mesures est la réduction des délais trop longs pour obtenir une décision finale. La CSN s'oppose à la mise en place d'un tel processus de règlement.

La CSN rappelle que la CNESST est l'organisme administratif chargé d'appliquer la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[12] (LATMP) et est, par conséquent, soumise au principe d'agir équitablement[13] envers les administrés, en l'occurrence l'employeur et le travailleur relativement aux décisions qu'elle est appelée à rendre.

La mise en place d'un tel processus de règlement des différends contrevient à ce principe dans la mesure où la CNESST devient partie prenante à ce processus.

La CSN constate que la seule mesure proposée par le législateur encadrant la participation de la CNESST à ce processus est que la personne affectée au processus de négociation ne peut

[12] RLRQ, c. A-3.001
[13] *Loi sur la justice administrative*, RLRQ, c. J -3, art. 2.

avoir agi préalablement ou agir dans le dossier du travailleur. Cet encadrement est nettement insuffisant et n'offre aucune garantie d'impartialité de façon plus générale de la part de la CNESST, car toute personne agissant pour celle-ci demeure sous l'autorité d'une seule et même personne, le président-directeur général de la CNESST.

Le législateur ayant nommément prévu les sujets où il est possible d'entamer un processus de négociation, il n'en demeure pas moins qu'une entente conclue entre l'employeur, le travailleur et la CNESST peut également porter sur tout élément intimement lié à celui qui faisait l'objet de la demande de révision s'il est probable qu'un différend en découle. Ceci élargit, à notre avis, les éléments sur lesquels une entente peut être conclue dans ce processus. Le résultat pourrait être d'empêcher l'exercice de recours déjà actifs des justiciables, alors que la CNESST sera juge et partie.

En effet, la CNESST pourrait, dans une telle situation, rendre des décisions en parallèle au processus de négociation afin de conclure une entente sur le sujet visé par la demande de révision. Or, le projet de loi est totalement muet sur le droit des parties de contester ces décisions. Ceci confirme la position intenable de la CNESST d'agir comme juge et partie, en toute partialité, et ce, contrairement à son obligation d'agir équitablement en vertu de la *Loi sur la justice administrative*.

La CSN est également préoccupée que le processus de négociation se tienne de façon préalable à ce qu'une décision soit rendue par la Direction de la révision administrative de la CNESST. En effet, il est de connaissance générale que les travailleuses et les travailleurs naviguent souvent seuls dans tout le cadre légal et administratif à la CNESST.

Ceci est encore plus vrai relativement aux travailleurs non syndiqués. La possibilité qu'une entente conclue se négocie avec un travailleur souvent non représenté et incapable de comprendre les répercussions de l'entente sur ses droits actuels et futurs augmente substantiellement le risque de perte de droit. Il en est de même lorsqu'une entente est conclue alors que d'autres contestations sont pendantes à la Direction de la révision administrative, au Tribunal administratif du travail (TAT), ou lorsqu'un recours exercé en vertu de l'article 32 de la LATMP est actif.

La CSN craint également que les ententes conclues mènent à des résultats incompatibles avec des recours pendants devant le TAT. En effet, qu'en est-il par exemple d'une entente conclue concernant la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable alors qu'un litige est pendant relativement aux limitations fonctionnelles à la suite de l'avis d'un membre du Bureau d'évaluation médicale (BÉM) et que le TAT accorde des limitations fonctionnelles ayant pour effet de revoir la capacité de travail ? Le projet de loi est totalement muet sur cette question.

La confidentialité dans le processus de conciliation est également préoccupante dans la mesure où le projet de loi n'accorde le droit de lever la confidentialité du processus de

négociation uniquement si les parties y consentent. Ceci prive potentiellement le travailleur de la possibilité de présenter une preuve pour démontrer tout vice de consentement comme le prévoit le droit civil québécois pour éventuellement obtenir l'annulation de l'entente.

La confidentialité du processus de conciliation peut également causer un préjudice à une partie dans la mesure où le projet de loi prévoit également qu'une section de la demande de révision peut faire l'objet d'une entente. Le projet de loi laisse perplexe sur ce qui pourra être mis en preuve à la suite d'une décision rendue par la Direction de la révision administrative sur les sujets non réglés par une entente et de ce qui pourra être visé par la confidentialité.

Il faut noter qu'un processus de négociation (conciliation) est déjà existant à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[14] (LITAT). En effet, on y prévoit déjà un processus de conciliation étanche, impartial et confidentiel où chacune des parties peut faire valoir ses droits. Notons également qu'un accord intervenu à la suite d'une conciliation ne sera entériné par le TAT que s'il est conforme à la LITAT[15], ce qui n'est aucunement prévu dans le présent projet de loi.

Ainsi, la CSN croit que d'autres options sont plus porteuses pour atteindre l'objectif de réduire les délais pour l'obtention de décisions finales que par le processus de négociation proposé et que ces options garantissent la sauvegarde des droits des parties contrairement à ce processus de négociation opaque et empreint de partialité.

De l'avis dans la CSN, les contestations médicales et le financement sont les principaux motifs de l'augmentation des contestations et, par conséquent, des délais de décision finale. Revoir le modèle de financement et réduire le palier de contestation apparaissent comme sources de solutions.

D'ailleurs, il est surprenant que le financement ne soit pas revu dans ce projet de loi puisque le ministre s'était engagé[16] auprès des parlementaires à produire une lettre-mandat à la CNESST afin d'obtenir des recommandations au plus tard le 6 octobre 2023.

Quant aux paliers de contestation, plutôt que d'instaurer des règles discutables en matière de négociation avant qu'une décision de révision administrative ne soit rendue, nous avons l'opportunité de finalement reprendre un consensus établi au CCTM[17], soit d'abolir la Direction de la révision administrative.

Le dernier élément d'importance significative est celui des contestations médicales au BÉM. En effet, environ 12 000 contestations médicales sont produites annuellement au BÉM.

[14] RLRQ, c. T— 15.1.
[15] Art 23 al. 3.
[16] Échange tenu lors de l'étude détaillée du Projet de loi no 59 à la Commission de l'économie et du travail, le 10 juin 2021.
[17] Recommandation 44, *Avis sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail*, 2017.

Rappelons que ce processus nécessite l'utilisation de deux médecins supplémentaires afin d'obtenir une décision sur l'opinion du médecin (ou du professionnel de la santé) qui a charge d'un travailleur. En ces temps où les ressources médicales sont denrées rares, comment expliquer le maintien de ce palier de contestation alors que les travailleurs sont pris en charge par des professionnels qualifiés régis par le *Code des professions* ?

Recommandation 7 (processus de négociation)

Retirer les articles 5 à 12 du projet de loi;

Mandater la CNESST pour revoir le mode de financement afin qu'il n'incite plus à la contestation systémique;

Abolir la Direction de la révision administrative;

Abolir le Bureau d'évaluation médicale.

Les modifications proposées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Le projet de loi prévoit une section qui concerne des dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux concernant les mécanismes de prévention et de participation. Ce nouveau chapitre sera introduit à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*[18] (LSST).

La CSN dénonce fermement la création de ce régime distinct pour certains établissements de ces deux secteurs. Le gouvernement actuel, à l'instar de 1981, s'exempte par lui-même des niveaux de risque des mécanismes de participation en prévention, alors qu'il obligera les autres secteurs d'activité à s'y soumettre. Pourtant, force est de constater que les mécanismes de participation ont fait leurs preuves dans les secteurs d'activités où ils ont été implantés depuis 1980. La CSN juge cette décision d'autant plus inacceptable au regard des risques de lésions professionnelles présents dans ces secteurs.

Concernant le secteur de la santé et des services sociaux, en 2023, 33,6 % des lésions acceptées par la CNESST provenaient de ce secteur. Pourtant, celui-ci représente seulement 13,6 % de l'emploi total[19]. Concernant le secteur de l'éducation, une étude de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)[20] datant de février 2025 et menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail, conclut que près du quart des répondants à l'étude aurait reçu des menaces de violence et près du tiers admet avoir subi au minimum une agression physique. De plus, 40 % des répondants mentionnent avoir vécu du harcèlement psychologique durant l'année scolaire. D'ailleurs, il est rapporté dans le Journal de Québec que le nombre de réclamations liées à la violence a augmenté de 77 % depuis trois ans à la CNESST.[21] Malgré ces faits, le gouvernement s'entête à ne pas vouloir protéger adéquatement les travailleuses de ces secteurs.

Il est bon de rappeler que ces secteurs sont majoritairement composés de femmes. Ces dispositions constituent un retour à la première mouture du projet de loi no 59 duquel bon nombre de groupes avaient dénoncé le caractère discriminatoire envers les femmes. Cela avait donné lieu à une prise de conscience et à des modifications substantielles pour se terminer avec une loi, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*[22]

---

[18] RLRQ, c. S— 2.1.
[19] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Statistiques annuelles. Novembre 2024. 174 pages.
[20] Institut national de santé publique du Québec. Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail. Février 2025. 84 pages.
[21] https://www.journaldequebec.com/2025/06/01/hausse-de-la-violence-envers-le-personnel-scolaire-dans-les-ecoles-quebecoises
[22] LQ 2021, c 27

(LMRSST), qui s'engageait à ne pas discriminer les femmes. En effet, l'article 300 de la LMRSST exige que le règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement tienne compte des réalités propres aux femmes.

Le gouvernement, par ce projet de loi, contrevient à l'esprit de sa propre loi en diminuant de façon arbitraire, voire sexiste, les mécanismes qui seront appliqués dans des secteurs à prédominance féminine. Par ce fait, il maintient le déséquilibre en prévention en faveur des travailleurs de genre masculin et oriente son action pour discriminer les travailleuses de ces deux secteurs. Par ce déclassement, on perpétue le cercle vicieux de l'invisibilité des risques dans le travail des femmes. *Moins on les reconnait, moins on les étudie et moins on les prévient*, comme l'ont démontré les travaux de Karen Messing[23].

La réaction des travailleuses de ces secteurs est forte, car c'est encore une fois la preuve du désengagement de leur employeur envers leurs conditions de santé et de sécurité. Malheureusement, ce désengagement est le résultat, encore une fois, du régime d'austérité imposé par le gouvernement. Il n'est donc pas étonnant que la capacité d'attraction et de rétention du personnel soit un enjeu qui semble insurmontable avec ce positionnement qui démontre un manque flagrant de considération.

En définitive, ce régime particulier réservé aux femmes occupant des emplois dans l'enseignement, la santé et les services sociaux apparait discriminatoire en ce qu'il exclut les milieux à forte prédominance féminine des efforts de prévention réservés aux autres établissements. Ce constat est encore plus manifeste du fait qu'en 2024, les femmes occupaient 68 % des emplois dans l'enseignement et 81 % des emplois dans la santé et les services sociaux.[24] Ce traitement différencié a pour effet de perpétuer les stéréotypes et les préjugés envers les femmes en renforçant l'idée stigmatisante de la valeur réduite de leur santé et de leur intégrité physique ou psychique, contribuant à accentuer l'invisibilité de leur travail.

Le CSN demande donc au gouvernement de maintenir ces secteurs au niveau de risque introduit par le projet de Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en

---

[23] Sous la direction de K. MESSING, *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, une recherche-action menée par l'Université et les organisations syndicales québécoises, Bureau technique syndical européen (ed), 1999, 188 p. ; K. MESSING, *La place des femmes dans les priorités de recherche en santé au travail au Québec*, Relations industrielles, volume 57, numéro 4, 2002, p. 660–686. ; M. CHADOIN, K. MESSING et al., Si ce n'est pas documenté, ça n'a pas été fait : quand les indicateurs de gestion escamotent le travail invisible des femmes, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [Online], 18-2 | 2016. URL : journals.openedition.org/pistes/4830 ; DOI : doi.org/10.4000/pistes.4830.

[24] Statistique Canada. Tableau 14-10-0068- 01 Emploi selon la taille d'établissement, données annuelles (x 1 000) [https://doi.org/10.25318/1410006801-fra].

établissement (RMPPE) afin de signifier que ce dernier désire garder son personnel en santé et qu'il approuve ce règlement qu'il a entre les mains depuis septembre 2024.

La CSN tient également à souligner que le retrait de ces secteurs du projet de règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement est également un désaveu du paritarisme, du dialogue social ainsi que de l'institution qu'est la CNESST. En effet, dans la LMRSST, le ministre du Travail donnait le pouvoir règlementaire à la CNESST de négocier les différents mécanismes de participation. Ces travaux ont duré plus de 3 ans. Malgré des désaccords, les membres du comité-conseil en sont venus à une ébauche de règlement qui fut soumise au conseil d'administration de la CNESST. Il est à noter qu'un représentant du Conseil du trésor était présent tout au long des travaux du comité-conseil. Ce projet de règlement fut adopté à l'unanimité par les membres du conseil d'administration et transmis au gouvernement pour que celui-ci décrète ce projet de règlement. Cette brèche au paritarisme laissera des traces dans les futurs travaux de la CNESST, car pourquoi participer au dialogue social si le gouvernement vient par la suite détruire les résultats des discussions? La CSN demande donc au gouvernement de ne pas modifier l'article 224 de la LSST.

La CSN tient à rappeler que l'annexe I qui fixe les niveaux de risques dans le RMPPE a été élaborée avec l'aide de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). En effet, une méthode scientifique a été conçue par des chercheurs de l'institut de recherche afin de classer les différents secteurs d'activité selon leur risque réel tout en prenant en considération les risques particuliers propres aux femmes comme le demande le législateur à l'article 300 de la LMRSST. Par son ingérence, le gouvernement nuit à la méthode de classement des différents milieux. Comment justifier que les risques scientifiquement prouvés pour classer les secteurs soient bons pour certains, mais pas pour d'autres? La seule et unique raison qui peut justifier cela est le fait que l'argent est plus important que de préserver son personnel en santé et en sécurité dans son milieu de travail. Par ailleurs, le découpage des secteurs exclus constitue une preuve supplémentaire que seule l'austérité a guidé cette rétrogradation. Par exemple, comment expliquer que les résidences privées pour aîné-es (RPA) conventionnées sont rétrogradées des mécanismes de participation, mais que les RPA non conventionnées demeurent assujetties au niveau de risque le plus élevé du RMPPE? Est-ce que le fait de conventionner une RPA change à ce point la clientèle et le niveau de risque? La réponse est évidemment non, car comme mentionné précédemment, seul l'argent a guidé les choix du gouvernement.

Mécanismes de participation

Il est bon de commencer cette section par une citation du *livre blanc*[25] qui mentionnait à l'époque que le nouveau régime présenté reposait sur la conviction :

> « Aucun pouvoir institutionnel ne peut suppléer à la connaissance du milieu et de ses caractéristiques que peuvent développer les hommes et les femmes qui y travaillent et y vivent. Aucun service d'inspection ne pourra jamais non plus se substituer à la surveillance préventive que seules ces mêmes personnes peuvent faire sérieusement. Employeurs et travailleurs ont donc des responsabilités à assumer en même temps que des droits à exercer. D'autre part, cette prise en charge doit être assumée conjointement par les parties en présence. Il est vrai, comme on se plaît à la répéter dans divers milieux, que la santé et la sécurité, pour l'essentiel, ne se négocient pas. Il faut donc reconnaitre la nécessité que les gens travaillent ensemble à l'amélioration de la situation.[26] »

Cet extrait démontre l'importance pour les travailleurs et les employeurs de travailler en collaboration pour faire de différents milieux de travail des endroits sécuritaires. Il va sans dire que pour travailler conjointement, il ne doit pas y avoir de déséquilibre entre les forces en présence. En retirant des fonctions aux représentants en santé et sécurité (RSS) et aux comités de santé et de sécurité (CSS), ainsi que du temps de libération au RSS et, implicitement, en demandant à l'employeur de s'occuper seul de plusieurs aspects de la prévention, le paritarisme sera compromis au sein des établissements. Les travailleurs s'en sentiront exclus et leur expertise terrain ne sera, une fois de plus, pas reconnue. Pourtant, la santé et la sécurité, pour être bien implantées dans un milieu, doivent être l'affaire de tous.

Représentant en santé et en sécurité

Comment expliquer la diminution d'heures de libération des RSS? Le danger imminent dans ces groupes a-t-il été endigué dans ces milieux depuis le projet de règlement? La réponse est simple, il n'en est rien. Ce projet de loi modifie considérablement le rayon et le temps d'action du représentant en santé et en sécurité, lesquels sont les pierres angulaires de la véritable prise en charge de la santé et de la sécurité dans les divers établissements. Il est déplorable que ces secteurs soient pénalisés pour une question d'austérité, et ce, malgré le nombre de lésions en constante augmentation dans ces différents secteurs.

La pratique nous démontre que le taux de roulement chez les RSS s'explique par la charge de travail et le temps disponible pour effectuer leurs tâches. Accorder plus de temps pour les RSS est une nécessité et un gage d'efficacité pour la santé et la sécurité des milieux de travail.

---

[25] Politique québécoise de la santé et de la sécurité des travailleurs, ministère d'État au Développement social (Québec), 1978.
[26] *Santé et sécurité au travail*. Gouvernement du Québec. 1978. 289 pages.

Diminuer le pouvoir d'action du RSS entrainera nécessairement un temps de réaction plus long et limitera la capacité d'améliorer rapidement la prévention des lésions sur le terrain.

Il est utile de mettre de l'avant que, au-delà des tâches prévues par la LSST, la nature des interventions des représentants des travailleuses et travailleurs est complémentaire et différente de celle des représentants patronaux : alors que les représentants patronaux ont une vue d'ensemble et davantage stratégique, les RSS ont une approche plus opérationnelle qui provient de leur proximité avec les travailleurs sur le terrain. Il y a donc une complémentarité évidente entre les deux ordres, qui peut s'observer par un effet d'entrainement positif sur la prévention dans les établissements. Toutefois, pour que cette confiance se déploie, le RSS doit avoir un nombre d'heures de libération conséquent.

La CSN explique mal la diminution du temps de formation du RSS. Cette formation est cruciale pour s'assurer que ces derniers connaissent non seulement bien leur rôle, mais détiennent l'assurance pour le réaliser et atteindre les objectifs de la LSST, soit l'élimination à la source des dangers par l'entremise du paritarisme. À cet égard, amputer d'une journée la formation déjà succincte des RSS constitue un non-sens difficilement justifiable.

Plusieurs fonctions du RSS sont retranchées par le présent projet de loi. Pour la CSN, ces retraits sont inadmissibles. Par exemple, le RSS ne pourra plus enquêter sur les causes des accidents du travail ni assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits. L'employeur pourra donc décider seul des changements à apporter à la suite d'un accident, et ce, sans consulter les travailleurs. Il est nécessaire de mentionner ici que le meilleur changement sur papier est bien souvent le plus mauvais en pratique. Le RSS sert à apporter l'expérience terrain des travailleuses et des travailleurs afin de combiner les changements papier et les changements terrain et ainsi trouver la solution la plus sécuritaire pour le milieu de travail. La CSN demande au gouvernement de garder intactes les fonctions que pourra exercer le RSS.

En conclusion, pour que le RSS puisse agir et collaborer à l'établissement de méthodes de travail sécuritaires, la CSN réclame le maintien de la durée de formation, des heures de libération et des fonctions du RSS.

Comité de santé et de sécurité

Il y a lieu de se demander pourquoi ce projet de loi enlève des fonctions au CSS. Il est bon de rappeler que le CSS est une instance paritaire dans les différents milieux où se discutent les questions de santé et de sécurité spécifiques à l'établissement. Il est incongru que le CSS reçoive et étudie les rapports des inspecteurs de la CNESST, mais ne puisse pas enquêter sur ce qui est mentionné à l'intérieur de celui-ci. Également, pourquoi enlever au CSS le choix des équipements de protection? Il est bon de mentionner que le port d'un équipement de protection inadapté à la réalité du milieu peut devenir plus dangereux que de ne pas le porter, car son port induit un faux sentiment de sécurité.

La CSN tient à rappeler qu'afin d'assurer une démarche en prévention cohérente et l'implantation de la réelle culture de prévention au sein d'un établissement, il est primordial que les travailleuses et les travailleurs soient impliqués dans un processus paritaire et participatif. Il est donc demandé au gouvernement de retirer l'article 54 du projet de loi et de décréter le RMPPE tel quel.

Recommandation 8 (mécanismes de prévention et de participation)

Retirer les articles 47, 53 et 54 et ajuster les dispositions transitoires et finales en conséquence.

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

En plus de déclasser le secteur de la santé et des services sociaux et celui de l'éducation, ce projet de loi repousse au maximum d'un an le décret du RMPPE. Les différents milieux de travail ont déjà eu plus de trois ans de régime intérimaire pour se préparer à l'entrée en fonction de toutes les dispositions de la LMRSST; alors, pourquoi encore priver les travailleurs d'une meilleure prévention dans leurs différents milieux?

De plus, le report de l'entrée en vigueur du paragraphe 7 de l'article 313 de la LMRSST ne retarde pas seulement la mise en œuvre du RMPPE, mais quelques autres dispositions dont il n'est aucunement fait mention dans l'analyse d'impact règlementaire (AIR). D'ailleurs, il y a lieu de se demander pourquoi cette analyse d'impact passe sous silence les autres reports. Est-ce un oubli volontaire du gouvernement? Il aurait été intéressant, par exemple, que l'on retrouve dans l'AIR l'impact que le retard de la mise en œuvre du registre des contaminants aura sur les différents établissements. Il faut rappeler qu'il y a un consensus des parties pour mettre en place ce registre, et ce dans les meilleurs délais. Il est donc difficile de comprendre la raison de ce report.

La CSN réitère sa demande que le paragraphe 7 de l'article 313 entre en vigueur à la date initialement prévue, soit le 6 octobre 2025.

Recommandation 9 (pouvoirs réglementaires)

Retirer l'article 64 du projet de loi.

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20)

Depuis l'instauration des nouvelles dispositions de la LSST au sujet des représentants en santé et sécurité, de nombreux problèmes liés à leur intégration avec le cadre juridique déjà en vigueur sont observés. Un flou important subsiste néanmoins sur leur statut. Sont-ils des travailleurs de la construction ou ne le sont-ils pas?

Ce problème provient du fait qu'un travailleur (salarié-e) de la construction ou même les travailleurs sur les chantiers peuvent être soit sous la juridiction de R-20 ou celle des normes du travail. Cette dualité est utilisée par les employeurs pour, entre autres, éviter d'appliquer les conventions collectives.

Afin de régler cette situation de flou artistique et d'éviter d'innombrables plaintes en vertu de l'article 227 LSST à la CNESST en cas de désaccords, il semble important de clarifier et d'inclure les RSS directement dans R-20 pour s'assurer qu'ils soient pleinement reconnus comme des travailleurs de la construction. Cette intégration doit cependant se faire avec les adaptations nécessaires à leur réalité, car certaines dispositions prévues par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[27] (R-20) et ses règlements nuiraient et ne devraient pas être appliquées dans leur cas.

Les travaux de construction sont définis à l'article 1 f) de R-20. C'est cet article de la loi qui définit ce qui est inclus dans la construction. Les exclusions sont prévues à l'article 19 de la même loi.

Afin d'utiliser au maximum l'expertise de chaque RSS, il est primordial que leur déploiement puisse être fait sur l'ensemble du territoire**.** La CSN demande donc d'exclure les RSS de cette limitation et de prévoir une disposition spécifique à ce sujet.

Le chapitre IX.1 de R-20 contient les différentes dispositions de l'encadrement de la main-d'œuvre. Ces dispositions ne sont pas pertinentes et s'appliquent mal au contexte particulier des RSS. Il est donc demandé d'exclure les RSS de l'application de ces dispositions.

[27] RLRQ, c. R-20

Recommandation 10 (statut du RSS dans le secteur de la construction)

Modifier la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction :*

Modifier l'article 1 f) de R-20 *: sont assimilé à des travaux de construction les tâches effectuées par les représentants en santé et sécurité nommés en vertu des articles 209 à 215 de la LSST;*

Ajouter un article 38.1 à R-20 : *le représentant en santé et sécurité nommé en vertu des articles 209 à 215 peut être affecté partout au Québec, peu importe l'employeur;*

Ajouter un article 107.12 à R-20 : *aucune disposition du présent chapitre ne s'applique aux représentants en santé et sécurité nommés en vertu des articles 209 à 215 de la LSST.*

Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Concernant la mise en place d'incitatifs financiers aux employeurs pour favoriser la réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, la CSN constate que l'incitatif financier introduit par le présent projet de loi n'améliore pas la raison d'être du retrait préventif, soit de ne pas exposer la femme enceinte ou qui allaite à un danger pour elle et pour l'enfant à naître ou le nourrisson. L'effet du retrait préventif ne permet pas seulement le retrait, il permet de mettre en évidence des conditions de travail dangereuses sur lesquelles on devrait agir. L'incitatif financier ne permet pas de s'attaquer au danger, au contraire il vient possiblement même le banaliser. La seule amélioration qui peut être notée est une forme de subvention qui n'est bénéfique qu'à l'employeur.

De vraies mesures existent pour améliorer le bilan en santé et sécurité du travail. Par exemple, le secteur de la construction rend quasi impossible le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite en raison des contrats de travail déterminés (et de courte durée) et l'absence d'un droit de rappel des travailleuses. Des mesures particulières doivent être adoptées afin de protéger ces travailleuses qui, par la nature de leur contrat de travail, ont un statut plus précaire et qui rend inapplicable la loi à leur égard.

Toujours dans l'esprit d'améliorer les lois du travail, pourquoi maintenir la fin du retrait préventif à quatre semaines avant l'accouchement, puisque le motif du retrait demeure les conditions de travail dangereuses jusqu'à l'accouchement? Il y a donc lieu de modifier la LSST à cet effet.

Recommandation 11 (retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite)

Créer un régime particulier pour les travailleuses à contrat de travail déterminé afin qu'elles bénéficient du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite jusqu'à l'accouchement ou la fin de l'allaitement.

Abroger l'article 42.1 de la LSST.

Autres propositions

Afin d'atteindre l'objectif d'améliorer les lois du travail, la CSN souhaite également proposer des modifications qu'elle croit essentielles pour toutes les travailleuses québécoises et tous les travailleurs québécois.

Le gouvernement a indiqué désirer protéger les plus vulnérables. En ce sens, la CSN a de véritables propositions pour s'attaquer aux injustices qui touchent ces derniers.

Il est donc nécessaire de moderniser la *Loi sur les normes du travail*[28] (LNT). Le seuil du salaire minimum est un élément crucial auquel le gouvernement a la capacité d'agir en le rehaussant.

D'autres éléments, comme les congés rémunérés, devraient faire l'objet de modification. D'une part, nous croyons qu'une concordance avec le régime fédéral devrait être adoptée et, d'autre part, il faudrait prévoir des congés supplémentaires pour les victimes de violences conjugales afin que ces dernières puissent avoir de nouveaux leviers pour leur permettre d'obtenir des soins médicaux, du soutien psychologique, de l'aide juridique, etc.

En dernier lieu, nous croyons également que le gouvernement doit impérativement abroger la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* puisque cette loi ne dessert qu'un seul objectif d'anéantir l'équilibre du rapport de force des travailleuses et des travailleurs qui constituent la majeure partie de la population.

Recommandation 12 (autres améliorations aux lois du travail)

Moderniser la LNT, notamment en :

- Augmentant, à la sanction de la loi, le taux général du salaire minimum à 20,00 $ l'heure et majorer annuellement afin de protéger la capacité d'achat;
- Majorant de 2 à 10 jours les congés rémunérés prévus à l'article 79.7 de la LNT;
- Instaurant 10 jours de congés rémunérés à la LNT aux victimes de violence conjugale pour soins médicaux, soutien psychologique, aide juridique, etc.;

Abroger la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*.

[28] RLRQ, c. N-1.1

Conclusion

L'état québécois a su instaurer des lieux de dialogue social entre les parties du monde du travail. Les résultats émanant de ces dialogues sont habituellement porteurs de solutions rassembleuses pour la société et ont permis d'assainir les relations du travail.

La CSN participe activement et positivement dans ces lieux de dialogue social depuis des décennies. La confiance envers le dialogue social ne peut se poursuivre qu'avec des résultats qui concrétisent ce dialogue, le contraire ne pourra qu'ébranler la confiance envers ces outils. C'est pourquoi nous croyons qu'il ne faut pas s'en écarter.

La CSN estime que les recommandations soumises permettent au gouvernement de reprendre les éléments de consensus émanant du dialogue social qui a lieu au sein des organismes sous sa gouverne afin de réellement améliorer les lois du travail pour toutes les Québécoises et tous les Québécois.

Par ailleurs, la CSN profite également de ce projet de loi afin de soumettre d'autres propositions essentielles aux lois du travail.

Recommandations

Recommandation 1
(délais arbitrage de grief)

Modifier l'article 70 proposé de la manière suivante :

70. Les dispositions de la section III du chapitre IV du Code du travail (chapitre C-27), telles qu'elles se lisaient le (indiquer ici la date qui précède celle de l'entrée en vigueur des dispositions des articles 15 à 20 de la présente loi), continuent de s'appliquer aux griefs déposés avant le (indiquer ici la date de l'entrée en vigueur des dispositions des articles 15 à 20 ~~qui précède celle de la sanction~~ de la présente loi).

Modifier l'article 75 proposé de la manière suivante :

75. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le (indiquer ici la date de la sanction de la présente loi), à l'exception :

1° de celles des articles 2 à 4, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2026;

2° de celles des articles 5 à 12, qui entrent en vigueur le (indiquer ici la date qui suit de 18 mois celle de la sanction de la présente loi);

2.1° de celles des articles 15 à 20 qui entrent en vigueur le (indiquer ici la date qui suit de 12 mois celle de la sanction de la présente loi);

3° de celles des articles 33 à 35, qui entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du premier règlement pris en vertu du sous-paragraphe j du paragraphe 1° de l'article 12 de la Loi sur les maîtres électriciens (chapitre M-3), édicté par l'article 33 de la présente loi;

4° de celles de l'article 47 et du paragraphe 2° de l'article 52, qui entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de l'article 165 et du paragraphe 9° de l'article 232 de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27);

5° de celles des articles 48 à 50, qui entrent en vigueur à la date à laquelle le membre choisi à partir des listes fournies par les associations syndicales les plus représentatives et le membre représentant les employeurs des secteurs public et parapublic du conseil d'administration de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail visés à l'article 141 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), tel que modifié par l'article 49 de la présente loi, auront tous deux été nommés en vertu de l'article 140 de cette loi, tel que modifié par l'article 48 de la présente loi;

6° de celles de l'article 54, qui entrent en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Remplacer l'article 100.0.0.0.1 proposé par le suivant :

100.0.0.0.1. La partie qui dépose un grief doit désigner un arbitre ou demander au ministre d'en nommer un dans un délai de 365 jours du dépôt du grief, à défaut de quoi, il est réputé faire l'objet d'un désistement.

L'audition du grief doit débuter, au plus tard, 180 jours après la nomination ou de la désignation de l'arbitre. Ce délai peut être prolongé par l'arbitre une seule fois, d'un nombre de jours précis, à la demande de la partie qui a déposé le grief.

Recommandation 2
(médiation)

Modifier l'article 100.0.1.3 proposé de la manière suivante :

100.0.1.3. Les parties peuvent convenir qu'un médiateur agisse comme arbitre dans le grief en cause.

Recommandation 3
(conférence préparatoire et divulgation de la preuve)

Modifier l'article 100.2 du Code du travail de la manière suivante :

100.2. L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

À cette fin, il peut, d'office, convoquer les parties pour procéder à l'audition du grief.

Aux fins prévues à l'article 27 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), l'arbitre doit ~~peut aussi~~, d'office, tenir avec les parties une conférence préparatoire à l'audition du grief dans les 45 jours précédant la première journée d'audition fixée. ~~Il doit toutefois la tenir à la demande de l'une des parties.~~

Modifier l'article 100.3.1 proposé de la manière suivante :

100.3.1. Dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 45 jours avant le début de l'audition, 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, de même que la liste de ses témoins et le sujet de leur témoignage ~~dans les délais convenus lors de la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition~~, à moins de circonstances exceptionnelles autorisées par l'arbitre ~~qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice.~~

Elle doit également déposer auprès de l'arbitre la preuve de sa communication aux autres parties.

Recommandation 4
(transparence financière)

Modifier l'article 47.1 de la manière suivante :

47.1. *Une association accréditée doit divulguer chaque année à ses membres ses états financiers. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.* ~~*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. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.*~~

Une union, une fédération, une confédération, une personne morale, une centrale ou une autre organisation doit remettre gratuitement au membre de l'association accréditée qui y adhère, y appartient ou y est affilié et qui en fait la demande, une copie de ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus.

Dans le cas d'une association accréditée qui n'est pas affiliée à une union, une fédération, une confédération, une personne morale, une centrale ou une autre organisation, l'association accréditée doit présenter chaque année à ses membres lors d'une assemblée générale ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus. Elle doit aussi remettre gratuitement au membre qui en fait la demande une copie de ces états financiers.

La vérification des états financiers exigés aux alinéas précédents n'a pas à être produite par une firme externe à l'association accréditée, l'union, la fédération, la confédération, la personne morale, la centrale ou l'autre organisation.

Recommandation 5
(anti-briseurs de grève)

Élargir les pouvoirs des inspecteurs en matière d'enquête contre les briseurs de grève.

Interdire à un employeur d'utiliser, à l'intérieur ou à l'extérieur d'un établissement, les services ou le produit du travail autres que ceux d'une ou d'un salarié-e faisant partie de l'unité d'accréditation en grève ou en lock-out.

Modifier la notion d'établissement afin que les dispositions anti-briseurs de grève appréhendent toutes les nouvelles formes de travail hors de l'établissement : télétravailleurs, travailleurs sur la route, etc.

Recommandation 6
(indemnité de remplacement du revenu)

Modifier l'article 177 proposé de la manière suivante :

117. Le revenu brut annuel d'emploi du travailleur déterminé au moment de sa lésion est revalorisé chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

Le résultat de cette revalorisation constitue le nouveau montant du revenu brut annuel d'emploi qui sert de base au calcul de l'indemnité de remplacement du revenu, y compris aux fins de l'article 101. Ce montant ne peut être inférieur au revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum en vigueur au moment de la revalorisation ~~ni supérieur au maximum annuel assurable en vigueur à ce moment~~.

Le montant du revenu brut annuel que la Commission évalue en vertu du premier alinéa de l'article 50 est également revalorisé chaque année à la date anniversaire du début de l'incapacité du travailleur à exercer son emploi.

Modifier les articles 56 et 57 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles afin qu'ils ne donnent plus lieu à un appauvrissement pour les victimes de lésion professionnelle ayant plus de 64 ans.

Recommandation 7
(processus de négociation)

Retirer les articles 5 à 12 du projet de loi;

Mandater la CNESST pour revoir le mode de financement afin qu'il n'incite plus à la contestation systémique;

Abolir la Direction de la révision administrative;

Abolir le Bureau d'évaluation médicale.

Recommandation 8
(mécanismes de prévention et de participation)

Retirer les articles 47, 53 et 54 et ajuster les dispositions transitoires et finales en conséquence.

Recommandation 9
(pouvoirs réglementaires)

Retirer l'article 64 du projet de loi.

Recommandation 10
(statut du RSS dans le secteur de la construction)

Modifier la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction :*

Modifier l'article 1 f) de R-20 *: sont assimilé à des travaux de construction les tâches effectuées par les représentants en santé et sécurité nommés en vertu des articles 209 à 215 de la LSST;*

Ajouter un article 38.1 à R-20 : *le représentant en santé et sécurité nommé en vertu des articles 209 à 215 peut être affecté partout au Québec, peu importe l'employeur;*

Ajouter un article 107.12 à R-20 : *aucune disposition du présent chapitre ne s'applique aux représentants en santé et sécurité nommés en vertu des articles 209 à 215 de la LSST.*

Recommandation 11
(retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite)

Créer un régime particulier pour les travailleuses à contrat de travail déterminé afin qu'elles bénéficient du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite jusqu'à l'accouchement ou la fin de l'allaitement.

Abroger l'article 42.1 de la LSST.

Recommandation 12
(autres améliorations aux lois du travail)

Moderniser la LNT, notamment en :

- Augmentant, à la sanction de la loi, le taux général du salaire minimum à 20,00 $ l'heure et majorer annuellement afin de protéger la capacité d'achat;
- Majorant de 2 à 10 jours les congés rémunérés prévus à l'article 79.7 de la LNT;
- Instaurant 10 jours de congés rémunérés à la LNT aux victimes de violence conjugale pour soins médicaux, soutien psychologique, aide juridique, etc.;

Abroger la *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*.