



**Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**  
**29 mai 2025**

**Mémoire de la CSD sur le projet de loi 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail***

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente environ 71 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et provinciale. Nous sommes particulièrement présents dans le secteur privé, puisque 95 % des membres de nos syndicats affiliés proviennent de ce secteur, et dans les petites et moyennes entreprises.

## SOMMAIRE

Le présent mémoire présente les commentaires de la Centrale des syndicats démocratiques quant au projet de loi 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*. Le projet de loi 101 apporte certains ajustements intéressants, notamment la révision de l'indemnité de remplacement de revenu prévue en cas de lésions professionnelles afin de limiter l'appauvrissement des bénéficiaires, la révision de la procédure d'arbitrage de griefs afin d'accélérer le processus et d'encourager sa déjudiciarisation, en bonifiant les amendes prévues au *Code du travail* et à la *Loi sur les normes du travail*, et en apportant d'autres modifications mineures ou techniques à plusieurs lois encadrant le travail. Certaines de ces propositions du projet de loi 101 sont perfectibles, mais constituent des avancées positives.

Néanmoins, le projet de loi 101 propose des reculs en santé et sécurité du travail et dans le processus d'appel des décisions des dossiers de lésions professionnelles. Pour la CSD, il est inacceptable de retarder d'une année la mise en place du régime de prévention complet dans l'ensemble des milieux de travail, et de mettre en place un régime de prévention affaibli et limité pour les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. De plus, le processus de négociation proposé, visant à déjudiciariser le processus d'appel des dossiers pour lésions professionnelles, risque en fait d'alourdir celui-ci, tout en ne garantissant pas son impartialité, ce qui est hautement problématique. Finalement, l'obligation de rendre accessible aux membres des syndicats des états financiers qui doivent respecter des principes comptables généralement reconnus sera trop difficile à respecter pour un très grand nombre de syndicats et littéralement impossible pour les plus petits syndicats.

En plus de commenter les différents aspects du projet de loi 101, le présent mémoire propose quelques pistes d'amélioration supplémentaires précises, notamment concernant les amendes prévues à la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, les licenciements collectifs et les obstructions de plus en plus importantes d'entreprises au processus de négociation, leur tentative d'allonger les conflits ou encore fermer leurs portes sans véritable conséquence. La Centrale des syndicats démocratiques espère que ces ajouts seront intégrés au projet de loi afin que les lois du travail soient réellement et pleinement améliorées.

## TABLE DES MATIERES

Sommaire .....	ii
Table des matières .....	iii
Liste des abréviations .....	iv
Santé et sécurité du travail .....	1
Retarder encore la mise en place de véritables mécanismes de prévention .....	1
Liquidier la modernisation du régime de santé et sécurité.....	4
Déjudiciariser la révision administrative... en l'alourdissant .....	7
Réduction des délais d'arbitrage de griefs .....	11
États financiers des syndicats.....	14
Modifications à diverses lois .....	17
Bonification des sanctions pécuniaires .....	20
La bonification des amendes prévues au <i>Code du travail</i> et à la LNT .....	20
Les amendes concernant la confidentialité des dossiers dans le cadre de la LATMP .....	20
Les amendes prévues à la LSST : les oubliées ? .....	21
Encadrements juridiques des fermetures d'entreprise et des licenciements collectifs .....	23
L'encadrement juridique des licenciements collectifs .....	24
Conclusion .....	26
Liste des recommandations .....	27

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

ALSS : Agent de liaison en santé et sécurité

ASP : Associations sectorielles paritaires

BEM : Bureau d'évaluation médicale

CCTM : Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

CSS : Comité de santé et de sécurité

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

ETA : Établissement (au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*)

ETC : Équivalent temps complet

LATMP : *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

IRSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

LITAT : *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*

LNT : *Loi sur les normes du travail*

LMRSST : *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*

LSST : *Loi sur la santé et sécurité du travail*

PA : Plan d'action

PP : Programme de prévention

PCGR Principes comptables généralement reconnus

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

RMPPÉ : *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*

RSPSAT : Réseau de santé publique en santé au travail

RSS : Représentant en santé et en sécurité

SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

TAT : Tribunal administratif du travail

## SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Retarder encore la mise en place de véritables mécanismes de prévention

Ce volet prévention du PL 101 ne mérite aucunement la note de passage, si bien qu'on peut vraiment se demander ce que le PL vient « améliorer ». Certes, il introduit à même la LSST des changements qui viennent pérenniser des pratiques déjà courantes à la CNESST, comme les modalités du *Programme pour une maternité sans danger* ou les pouvoirs de la CNESST à prendre des décisions relevant de la construction, et vient en outre créer deux nouveaux sièges à son conseil d'administration. Ces modifications ne consistent en fait qu'en des ajustements techniques.

En contrepartie, par l'entremise de l'article 64, le PL 101 retarde la mise en œuvre du régime « complet » de prévention, prévu au maximum le 6 octobre 2025, d'une année. Ce délai supplémentaire laisse autrement dit une année de plus au gouvernement avant d'approuver la publication finale du RMPPÉ, mais emporte aussi la mise en place du PA et de l'ALSS pour les ETA de moins de 20 personnes salariées<sup>1</sup>, la mise en place du registre des contaminants<sup>2</sup>, les obligations de suivi du PP<sup>3</sup>, la mise à niveau des ASP<sup>4</sup>, l'harmonisation des services offerts par le RSPSAT avec la LMRSSST<sup>5</sup>, et la mise en place de la formation obligatoire pour les membres du CSS ainsi que pour les RSS<sup>6</sup>.

Nous ne comprenons absolument pas ce report d'une année. Rien ne justifie un tel délai. Par l'entremise de notre participation aux travaux paritaires de la CNESST, nous pouvons confirmer que les travaux pour respecter l'échéance du 6 octobre 2025 vont bon train. Le conseil d'administration de la CNESST a adopté le 19 septembre 2024 dernier la version définitive du RMPPÉ après des ajustements importants pour sa mise en application (notamment et surtout, la mise en application « en escalier » des établissements de niveau 3 et 4, qui verraient pour l'année suivant l'adoption du RMPPÉ leur niveau réduit de 1), et le gouvernement a aussi procédé à la première publication le 26 décembre 2024 du projet de *Règlement sur les frais d'inscription, de déplacement et de séjour des programmes de formation concernant les mécanismes de prévention et de participation en établissement*. De plus, les travaux avancent afin que les contenus des formations soient complétés à temps et que les partenaires soient prêts pour

---

<sup>1</sup> Respectivement les articles 147 et 161 de la LMRSSST, retardés d'une année par l'article 64 du PL 101.

<sup>2</sup> LMRSSST, art. 141 et 232 par. 5,

<sup>3</sup> LMRSSST, art. 144.

<sup>4</sup> LMRSSST, art. 168, 169 à 252 et 265.

<sup>5</sup> LMRSSST, art. 170 à 185, 275 et 276.

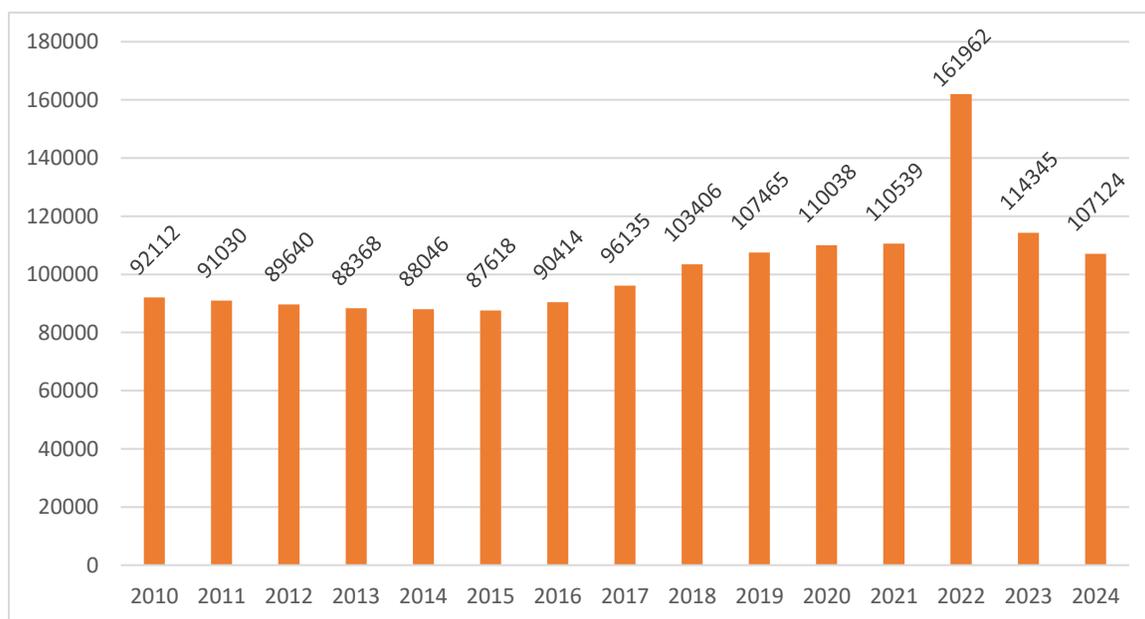
<sup>6</sup> LMRSSST, art. 232, par. 10.

prendre en charge la diffusion des formations obligatoires. Nous n'avons pas eu vent de retard ou d'obstacles suffisamment importants pour justifier un tel report, et tant les parties syndicales que patronales se préparaient à assumer leurs nouvelles obligations le 5 octobre 2025.

Pour justifier ce report, le ministre Boulet avance que cela offrira « *aux milieux de travail une période additionnelle leur permettant de se conformer aux nouvelles exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation* »<sup>7</sup>. Pourtant, rien n'indique qu'un tel délai supplémentaire soit requis. La mise en place « en escalier » du RMPPÉ pour les ETA de niveaux 3 et 4 étaient déjà une concession importante pour accorder une marge de manœuvre aux ETA visés.

De plus, la récente publication des statistiques lésionnelles de l'année 2024 confirme une tendance à la hausse inquiétante du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, comme en atteste le graphique qui suit.

**Figure 1 : Nombre de lésions professionnelles, dossiers ouverts et acceptés, Québec, 2010-2024**



Source : *Données statistiques annuelles*, CNESST, nos calculs.

Sur une période de dix années, le nombre de lésions professionnelles a augmenté de 16,3 %, un bilan qui n'est vraiment pas le plus positif. De plus, les milieux de

<sup>7</sup> *Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, mémoire au conseil des ministres, 10 avril 2025, p. 12.

travail sont toujours aussi meurtriers, avec 74 décès en 2024. Tout simplement, les milieux de travail ne peuvent pas se permettre de faire l'économie de la mise en application du régime complet.

Nous pouvons aussi relever l'exemple du secteur de la construction, qui a vu récemment de nouvelles dispositions s'activer en santé et sécurité du travail. Malgré des délais serrés, est-ce ces délais qui ont forcé la main du gouvernement à repousser leur échéance ? La réponse est non, et nous ne voyons pas en quoi la situation est différente pour les mécanismes de prévention et de participation en établissement.

Nous sommes de l'avis que de reporter d'une année la mise en place du régime complet ralentira en outre considérablement la volonté des employeurs à mettre en place des mécanismes de prévention et de participation. Déjà, le régime intérimaire ne rencontre pas un grand succès. Une demande d'accès à l'information à la CNESST nous a appris que, en 2024, les mécanismes de prévention participatifs étaient implantés dans 68 % des milieux de travail syndiqués visités par un inspecteur, contre seulement 26,8 % dans les milieux non-syndiqués<sup>8</sup>. Plutôt que de retarder, nous croyons que la mise en place des mécanismes s'améliorera une fois le régime complet activé, tant parce qu'il sera alors plus simple de connaître ses obligations que parce qu'il donnera de réels moyens de prévention. Le faire respecter sera aussi plus facile, car la CNESST n'aura pas à s'assurer du suivi d'une mesure transitoire, mais plutôt d'une mesure définitive. Faut-il aussi rappeler que les dispositions du régime intérimaire sont insuffisantes pour assurer une protection complète et efficace. En témoigne en définitive le fait que pour l'année 2023, les lésions professionnelles issues des groupes prioritaires 1 et 2 ne représentent que 18,6 %<sup>9</sup> de l'ensemble des lésions. Les autres milieux de travail ne peuvent plus attendre,

En plus de tout cela, nous avons relevé plus haut tous les autres éléments qui seront aussi retardés par le report d'un an du RMPPÉ. Ces éléments sont tous essentiels pour couvrir au mieux l'ensemble des milieux de travail au Québec. En les reportant de la sorte, le gouvernement envoie un message ambigu quant au sérieux qu'il a envers la prévention. Plutôt que de reporter d'un an la mise en place du RMPPÉ, si le gouvernement se soucie de la préparation des milieux de travail, nous suggérons de mieux soutenir la CNESST et les ASP afin que les ressources soient prêtes en octobre 2025.

Ajoutons à cela que les parties à la CNESST se sont entendues pour la mise en place « en escalier » du RMPPÉ, avec donc certains délais d'application pour les ETA de niveau 3 et 4, bien que ces niveaux soient jugés davantage « à risque ».

---

<sup>8</sup> Demande d'accès à l'information no 2454547SST, 22 juillet 2024.

<sup>9</sup> *Statistiques annuelles*, CNESST, tableau 9.1, nos calculs.

Reporter d'un an l'activation du RMPPÉ n'a jamais fait partie des paramètres de discussion et met à mal la confiance en le processus du dialogue social qui a pourtant permis l'obtention d'un consensus sur l'application des mécanismes du RMPPÉ entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales présentes au conseil d'administration de la CNESST.

Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons recommander que le retrait intégral de l'article 64 du PL 101, afin que le RMPPÉ soit pleinement activé au plus tard le 5 octobre 2025, et que les autres dispositions de la LMRSSST liées ne soient pas non plus reportées. Nous désirons rappeler au gouvernement que le RMPPÉ dispose de toute la latitude pour que les parties négocient un régime adapté à leur milieu de travail, et nous nous montrons solidaires de nos confrères et consœurs des autres syndicats qui ne demandent qu'à négocier de bonne foi une entente qui permettra de prévenir avec efficacité, proactivité et sérieux les dangers dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

### **Recommandation 1**

La CSD recommande de retirer l'article 64 du projet de loi 101.

## **Liquider la modernisation du régime de santé et sécurité**

Le PL 101 « innove » en créant à même la LSST, par l'entremise de l'article 55, un nouveau régime particulier pour les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, à l'instar du chapitre XI de la LSST portant sur l'industrie de la construction. En résumé, le CSS et le RSS de ce nouveau régime auraient les mêmes libérations que le régime intérimaire, moins de fonctions que ce prévoient les articles 78 et 90 de la LSST, et une formation obligatoire plus courte. De plus, le gouvernement se donne le mandat de réaliser en 2029 une étude pour voir s'il le régime spécial en éducation et santé et services sociaux devrait être amélioré.

Autant dire qu'il condamne et verrouille ce régime de prévention spécifique à n'être qu'une coquille presque vide et absolument inadéquate. Il n'y a pas d'autres mots pour le qualifier : la création de ce régime à part est une réelle insulte aux travailleuses et aux travailleurs de ces secteurs, et contribue à faire de la fonction publique un milieu de travail peu intéressant et peu compétitif, voire dangereux. Cela est d'autant plus dommage que le RMPPÉ prévoyait le niveau maximal (soit 4) pour la majorité des ETA des secteurs de la santé, et le niveau 2 pour les établissements d'enseignement. Ces milieux auraient été dotés d'une couverture intéressante, négociée entre partenaires de la CNESST de surcroît.

Autrement dit, le PL 101 liquide une des plus belles avancées de la LMRSSST (Loi 27), et anéantit de la sorte la « modernisation » recherchée par le ministre Boulet.

Les besoins sont pourtant bien réels ! Plus haut, nous relevions que 18,6 % des lésions déclarées et acceptées en 2023 provenaient des groupes prioritaires ; *a contrario* les secteurs de l'enseignement, de la santé et des services sociaux accaparaient à eux seuls 35,9 % des lésions<sup>10</sup>. Ces données ne sont d'ailleurs pas inédites, malheureusement. Pour l'année 2015-2016, les établissements de santé et de services sociaux et les hôpitaux<sup>11</sup> ont enregistré un haut taux de fréquence par ETC des lésions avec perte de temps indemnisée, soit respectivement 9,7 et 7,4, deux résultats supérieurs à la moyenne de 7,3, ce qui revient à dire qu'environ une personne sur dix travaillant à temps complet au sein du système de santé sera indemnisée à la suite d'une lésion professionnelle<sup>12</sup>. Pire encore, le taux de fréquence-gravité des ETC pour lésions avec perte de temps indemnisée augmente à 9,7 pour le secteur de la santé et des services sociaux<sup>13</sup>. Et en 2020, l'IRSST montrait que les secteurs qui ont connu l'évolution la moins favorable sont la santé et les services sociaux et les services d'enseignement, même si pour ces derniers, le taux de fréquence par ETC n'est pas nécessairement élevé<sup>14</sup>. La situation est donc bien connue, et cela justifie la mise en place de mécanismes de prévention participatifs bien plus forts que les miettes proposées par le PL 101.

Relevons aussi que les mécanismes de prévention participatifs se verront amputés de certaines de leurs fonctions, ainsi que nous l'avons mentionné plus haut. Le CSS se verrait retrancher la possibilité de choisir les EPI ou les programmes de formation et d'information, et se contenterait de n'agir qu'en assistant l'employeur dans ses démarches d'identification des risques, tandis que le RSS ne pourrait pas mener ses propres enquêtes ou accompagner l'enquêteur. Là encore, son implication ne se limiterait qu'à l'identification des risques. Ce retranchement des fonctions des mécanismes de prévention participatifs aura en fait pour conséquence de gravement affaiblir ces derniers et de marginaliser leur rôle. Les mécanismes de prévention participatifs sont en effet conçus pour rendre fonctionnel la prise en charge *paritaire* de la prévention, de doter les personnes salariées d'une réelle implication dans l'identification, la correction et le contrôle

---

<sup>10</sup> *Statistiques annuelles*, CNESST, tableau 9.1, nos calculs.

<sup>11</sup> Pour ce paragraphe et pour respecter la méthodologie de l'étude citée, le secteur de la santé et des services sociaux correspond aux codes SCIAN 621, Services de soins ambulatoires, 623, Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes ; et 624, Assistance sociale, tandis que le secteur des hôpitaux correspond au SCIAN 622.

<sup>12</sup> *Portrait statistique des lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2015-2016*, IRSST, no S-1150, 2022, tableau 24, p. 91.

<sup>13</sup> *Portrait statistique des lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2015-2016*, IRSST, no S-1150, 2022, tableau 30, p. 98.

<sup>14</sup> *Évolution des indicateurs annuels de lésions professionnelles indemnisées au Québec de 2012 à 2017*, IRSST, no R-1112, 2020, p. 76.

dans le temps des risques dans leur milieu de travail, et de faire du RSS l'expression collective du droit à un environnement de travail sain et sécuritaire. La proposition du PL 101 va dans l'exact sens contraire.

Il faut aussi comprendre que cette proposition est profondément discriminatoire envers les travailleuses. En effet, les secteurs de la santé et des services sociaux, et de l'éducation emploient un bien plus grand nombre de travailleuses que de travailleurs. Ceci veut aussi dire que ces milieux sont particulièrement dangereux envers elles. Si on reprend le taux de fréquence-gravité par ETC des lésions avec perte de temps indemnisée, ce taux pour la santé et les services sociaux est de 10,4 % pour les femmes, contre 7,6 % pour les hommes, et de 7,6 % pour les femmes travaillant dans les hôpitaux, contre 3,4 %<sup>15</sup> pour les hommes. Autant dire que les femmes paient les frais d'une gestion dysfonctionnelle de la santé et sécurité du travail dans les établissements de santé et services sociaux. Pourtant, lors de l'adoption de la LMRSSST, le ministre s'était félicité de faire un grand pas pour les femmes. Doit-on comprendre qu'il renie sa parole avec le PL 101 ?

Dans son *Analyse d'impact réglementaire*, le ministre Boulet justifie ce régime spécial pour les secteurs de l'enseignement et de la santé et des services sociaux par la « pénurie de main-d'œuvre » qui y sévit : les dispositions du régime complet « pourraient mettre en péril le bon fonctionnement » de ces secteurs<sup>16</sup>. S'il est vrai que des professions liées à l'enseignement, à la santé ou aux services sociaux affichent des déficits de main-d'œuvre, ainsi qu'en atteste l'*État d'équilibre du marché du travail* de 2025, en quoi refuser d'investir dans des conditions de travail saines et sécuritaires va contribuer à inverser la tendance et améliorer la situation ? Plutôt, le gouvernement se donne actuellement les moyens de l'échec. Avec un bilan lésionnel aussi peu reluisant, refuser d'accorder des mécanismes de prévention participatifs complets relève du sabotage. Il est d'ailleurs fort ironique de voir d'une main le gouvernement, au nom d'un manque de main-d'œuvre, refuser d'améliorer les conditions de travail des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et de l'autre renouer avec un programme de rigueur austéritaire et couper de nombreux postes dans ces secteurs. Est-ce que le gouvernement a oublié que la surcharge de travail consiste en un important facteur de risque psychosocial ?

Du reste, nous trouvons extrêmement douteux que le gouvernement décide, pour des raisons comptables, de se soustraire aux propres lois du travail qu'il impose aux autres employeurs. Au contraire, le gouvernement se doit d'être exemplaire en tant qu'employeur. Nous craignons qu'un tel changement au régime de

---

<sup>15</sup> *Portrait statistique des lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2015-2016*, IRSST, no S-1150, 2022, tableau 33, p. 101.

<sup>16</sup> *Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, ministère du Travail, avril 2025, p. 23.

prévention encourage les employeurs, par du lobby et des campagnes politiques, à renouer des attaques contre le régime de prévention et à revendiquer un allègement de leurs obligations, alors que le régime complet n'est même pas encore pleinement activé.

Nous trouvons tout autant douteux que le gouvernement modifie aussi substantiellement la portée du RMPPÉ, règlement pourtant adopté de manière définitive par le conseil d'administration de la CNESST en septembre dernier. Doit-on en comprendre que les consensus syndicaux et patronaux ne seront qu'approuvés que s'ils feront dorénavant l'affaire du gouvernement ? Il est à tout le moins difficile d'interpréter autrement l'article 53 du PL 101, qui vient spécifier que le gouvernement puisse modifier un règlement soumis par la CNESST, même s'il s'agit d'une modification de concordance, similaire à ce qu'on retrouve dans la LATMP.

Le PL 101 consiste en une rupture majeure du dialogue social qui a cours à la CNESST depuis maintenant plusieurs années, et s'inscrit avec le PL 89 dans la rupture du lien de confiance entre les organisations syndicales et le gouvernement. Ce dernier n'a que lui à reprocher pour la dégradation de ses rapports avec les syndicats.

### **Recommandation 2**

La CSD recommande de retirer l'article 54 du projet de loi 101, afin de ne pas retarder d'une année additionnelle l'implantation dans les milieux de travail et que les secteurs de l'éducation, de la santé, et des services sociaux soient pleinement assujettis au même régime que les autres secteurs du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* fermant ainsi la porte à des demandes à la baisse en provenance des autres secteurs d'activité.

### **Déjudiciariser la révision administrative... en l'alourdissant**

Concernant la LATMP, le PL 101 apporte une modification importante, soit un ajustement au calcul de l'IRR. Cette modification est la bienvenue, car elle permettra d'éviter qu'une personne recevant une indemnité de remplacement de revenu (IRR) alors que cette dernière est fixée en fonction du salaire minimum s'appauvrisse, dans la mesure où le taux du salaire horaire minimum augmente parfois plus rapidement que le taux de valorisation de l'IRR. Le PL 101 vient aussi bloquer le recours aux « chauffeurs inc. », afin de garantir que ces travailleurs soient bien couverts par la LATMP.

Mais nous restons très dubitatifs du nouveau pouvoir de la CNESST pour négocier des ententes quand une décision de première instance est portée en révision administrative. Autrefois connu sous le nom de facilitation, ce service a créé un véritable branle-bas-le-combat en 2023 lorsqu'il a été déployé sous la forme d'un projet-pilote par la CNESST. Nous avons à l'époque vertement dénoncé ce projet. De plus, cette « facilitation » a fait l'objet de discussion au CA de la CNESST, lequel a choisi de ne pas aller dans cette voie pour les mêmes motifs soulevés ici. Alors que la facilitation avait été présentée à ce moment comme un moyen pour réduire le nombre de dossiers portés en révision et au TAT, et comme une manière de déjudiciariser un système d'appel complètement engorgé, nous craignons à l'époque – et c'est toujours le cas – que les personnes salariées se retrouvent en définitive perdantes, car amenées à accepter des ententes à rabais et inadéquates. À revoir cette approche de « facilitateur » dans le présent projet de loi est pour le moins questionnable sur la neutralité du processus et du respect des discussions menées au CA de la CNESST.

Le PL 101 légalise toutefois pleinement ce processus. Ainsi, au moment où une décision serait portée en révision administrative, la CNESST devra informer la personne qui en a fait la demande qu'un service de négociation est disponible pour arriver à une entente, si toutes les parties du dossier sont en accord. Si le processus est initié, les délais de la révision sont suspendus pour la durée de celui-ci. Les sujets couverts par ce processus sont vastes (droit à l'IRR, droit à des indemnités, droit à des équipements adaptés, définition de l'emploi convenable, capacité du travailleur à retourner à son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable), mais une habilitation réglementaire accordée à la CNESST lui permet par règlement d'élargir cette liste. En cas d'entente, cette entente lie les parties et la personne qui a fait la demande de révision perd son droit à l'appel. En cas d'échec, le processus de révision reprend son cours.

Tout ce processus transactionnel vient toutefois dédoubler ce qui fait se fait déjà au TAT, à savoir la proposition d'une séance de conciliation avant l'audience (laquelle est la plupart du temps tenue). La révision administrative est en fait depuis longtemps dénoncée comme une étape inutile et ne faisant qu'alourdir le processus d'appel de la LATMP. En 2017, un consensus syndical et patronal au CCTM a convenu de carrément éliminer la révision administrative, afin de ne conserver que le Bureau d'évaluation médicale (BEM) pour les appels concernant la décision du médecin, et le TAT pour les autres sujets<sup>17</sup>. En 2021, la LMRSSST a cédé un peu vers cette direction en permettant à une personne contestant la décision de première instance avec la modification intensive de l'article 360 de la LATMP, qui permet, dans certains cas, de choisir entre la révision ou le TAT. Or, le « *processus de négociation* » proposé par le PL 101 va dans le sens inverse d'une

---

<sup>17</sup> *Avis sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail*, CCTM, 2017, p. 94.

simplification du processus d'appel en dédoublant ce que le TAT propose déjà et en alourdissant considérablement une étape inutile dont on se passerait bien.

Par ailleurs, nous sommes extrêmement inquiets que la CNESST intervienne dans ce processus de négociation à la fois comme « négociatrice » (ou comme facilitatrice, les syntagmes de conciliateur ou de médiateur référant à des notions bien précises) et comme potentielle partie. Comment la personne qui transige une entente pourra-t-elle convaincre la personne qui a demandé une révision de son impartialité alors qu'elle est une employée de la CNESST ? En effet, la CNESST a pour tâche de s'assurer de la bonne gestion financière du Fonds de la santé et de la sécurité du travail. La personne négociatrice devra-t-elle composer avec une pression de nature financière, ce qui, à notre avis, n'a pas sa place et ne contribue pas à assurer l'impartialité du processus de négociation.

Qui plus est, contrairement à ces personnes facilitatrices, la LITAT prévoit un code de déontologie.<sup>18</sup> De tels codes existent aussi pour les médiateurs du ministère du Travail. Mais sans un équivalent pour les personnes transigeant au nom de la CNESST, nous jugeons que la CNESST ne pourra pas garantir l'impartialité nécessaire à un tel processus.

De plus, il faut mentionner que le TAT s'assure de vérifier la validité de toute entente obtenue par la médiation<sup>19</sup>. Nous jugeons extrêmement inquiétant qu'aucune disposition similaire ne soit présente dans le PL 101, où une instance s'assurerait de valider la teneur de l'entente obtenue par le processus de négociation. L'absence d'une telle disposition contribue à renforcer l'impression du manque d'impartialité du processus et, pire encore, laisse l'impression que la personne impliquée dans un tel processus se verrait perdre certains droits ou privilèges qu'elle pourrait raisonnablement attendre.

Finalement, il faut souligner que tout ce nouveau processus entrainera des délais et des coûts supplémentaires pour la personne impliquée et dont le dossier porté en révision est suspendu. Les délais de traitement sont déjà suffisamment longs et le fardeau que tout le processus entraîne est déjà beaucoup trop lourd. En 2017, un avis de la CCTM recommandait, dans cette perspective de réduire les délais, que direction de la révision administrative de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail soit abolie.<sup>20</sup> Le PL 101 ne vient pas corriger cela. Au contraire, il en ajoute davantage. Cela ne correspond pas à une déjudiciarisation efficace. Nous sommes tout à fait ouverts à explorer des voies alternatives pour réduire la pression sur le processus d'appel de la LATMP et ainsi

---

<sup>18</sup> Il s'agit du règlement 0.0.1 de la LITAT.

<sup>19</sup> LITTA, art. 23.

<sup>20</sup> CCTM, « Avis sur la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail » 21 juin 2017.

déjudiciariser le régime. Cela ne peut se faire toutefois par le biais d'une procédure complexe dédoublant ce qui fait se déjà et qui ne pourra pas garantir d'être impartiale. En attendant, la voie simple pour y arriver est d'éliminer la révision administrative et d'encourager encore davantage la conciliation au TAT.

### **Recommandation 3**

La CSD recommande de retirer les articles 5 à 10 du projet de loi 101. Afin d'explorer les voies pour déjudiciariser le processus d'appel de la LATMP, la CSD recommande en outre que le CCTM soit saisi d'un mandat pour étudier cette question et rendre à cet effet un avis.

#### **Recommandation 3.1**

Comme option #1, la CSD recommande d'abolir la révision administrative et de passer directement au processus de médiation du TAT. Les recommandations d'abolir cette étape qui n'a jamais fait ses preuves font un large consensus et figuraient dans les recommandations du CCTM dans son avis déposé en 2017.

#### **Recommandation 3.2**

Comme option #2, la CSD recommande, dans le cas où le processus de négociation serait maintenu, ce qui n'est pas souhaitable, comme il ne doit pas avoir pour effet d'allonger le traitement des dossiers

- Que le délai de 90 jours s'applique immédiatement à partir de la demande de révision administrative et non pas qu'il soit suspendu et ne débute qu'à la suite de la fin de la négociation. Si l'objectif est de réduire les délais, il ne doit certainement pas contribuer à les allonger.
- Que soit référé au CA de la CNESST déterminer les modalités concernant : les personnes attitrées au processus de négociation, les règles, critères et code de déontologie applicables dans une telle situation.

## RÉDUCTION DES DÉLAIS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

L'arbitrage des griefs recèle plusieurs enjeux dont l'un des principaux est de ne pas remplir l'objectif initial du législateur, qui visait la création d'un processus accessible et surtout rapide pour régler les différends dans les milieux syndiqués. Les délais d'arbitrage sont un enjeu connu des différentes parties et du gouvernement lui-même, enjeu sur lequel reposent plusieurs propositions de modification législative du présent projet de loi. Un avis à l'initiative de la CCTM a été rédigé de manière consensuelle entre les parties syndicales et patronales. Nous reprenons, dans cette section, les principaux points consensuels de l'avis qui ne sont pas inclus dans le présent projet de loi. La CSD reconnaît ce problème et considère que le PL 101 comporte des modifications qui devraient réduire les délais d'arbitrage, mais considère également que certains ajustements sont nécessaires pour compléter l'élan du projet de loi.

L'article 16 du PL 101 vient fixer des délais maximaux pour la désignation de l'arbitre (6 mois après le dépôt du grief) et de la tenue de la première audition (un an après le dépôt du grief). Pour la CSD, les délais de désignation et de la première audition est l'une des pierres angulaires que devait mettre en place le législateur pour entamer une réduction des délais dans l'arbitrage des griefs.

### Recommandation 4

La CSD recommande d'adopter l'article 16 du projet de loi 101, qui détermine des délais maximaux pour la nomination de l'arbitre et de la première audience.

Au-delà de l'imposition de dates butoirs pour la tenue des audiences, il est primordial pour réduire les délais, mais également pour réaliser une certaine déjudiciarisation des différends, de faciliter l'accès à d'autres modes de règlements des mécontentes, entres autres par la médiation. À cet égard, l'article 17 ouvre la voie à une obligation de considérer le recours à la médiation<sup>21</sup>. De plus, en interdisant la divulgation du contenu de la médiation devant un tribunal ou un arbitre<sup>22</sup>, à moins du consentement des parties impliquées, l'article 17 offre un espace protégé et transparent pour la médiation. Finalement, en ajoutant un sous-

---

<sup>21</sup> Nouvel article 100.1.1.1.

<sup>22</sup> Nouvel article 100.0.1.2.

article disposant de l'interdiction pour le médiateur d'agir comme arbitre<sup>23</sup>, le législateur vient renforcer la pertinence pour les parties de recourir à la médiation plutôt qu'à l'arbitrage.

#### **Recommandation 5**

La CSD recommande l'adoption de l'article 17 du projet de loi 101, qui oblige les parties à considérer l'avenue de la médiation et préserve l'autonomie des médiateurs et des arbitres.

Un autre élément qui a un haut potentiel d'induit allonger les délais de l'arbitrage des griefs est le niveau de préparation possible des parties. Le projet de loi adresse directement cet enjeu avec les articles 19 et 20 qui traitent respectivement de la conférence préparatoire à l'audition du grief et la communication d'une pièce ou d'un élément de preuve.

Cela dit, les propositions du PL 101 par rapport à la procédure d'arbitrage sont perfectibles.

La CSD considère important qu'une des parties ou l'arbitre puissent rendre obligatoire la tenue d'une conférence préparatoire. Cependant, puisque la nature même de cette rencontre est de permettre aux parties de prendre une bonne connaissance du dossier, et ce, plus tôt dans son traitement, ainsi que d'être adéquatement préparées pour l'audition. Le PL 101 devrait, à l'instar des délais maximaux pour la tenue de la première audience, inscrire un délai pour fixer cette rencontre. Ainsi, à moins d'entente différente entre les parties et signifiée à l'arbitre, la rencontre préparatoire devrait se tenir dans les 90 jours de la nomination de l'arbitre ou dans les 90 jours de la demande de l'une des parties. Dans tous les cas, cette rencontre doit se tenir au moins 45 jours avant la tenue de l'audience. Advenant qu'il n'y ait pas 45 jours de disponibles entre la nomination de l'arbitre et la date prévue de la première audience et qu'aucune entente entre les parties n'est convenue, il devrait y avoir une disposition dans l'article qui permette que la rencontre préparatoire se tienne moins de 45 jours avant la première audience.

Considérant l'objectif du PL 101 de réduire les délais, nous devons prendre en considération qu'il soit possible, voire souhaitable, que le traitement du grief vers la première audience soit en deçà d'un an.

---

<sup>23</sup> Nouvel article 100.0.1.3.

Finalement, et comme spécifié précédemment, la préparation est l'une des clefs pour la réduction des délais. À cet égard, l'article 20 du PL 101 doit être revu pour que les éléments de preuve soient transmis lors de la conférence préparatoire (ou suivant un délai équivalent), et non suivant les délais fixés par cette dernière (ou 30 jours avant l'audience).

### **Recommandation 6**

La CSD recommande que :

- Lorsqu'une rencontre préparatoire est tenue, celle-ci se doit de l'être minimalement 45 jours avant la tenue de la première audience et dans les 90 jours après la nomination de l'arbitre ou dans les 90 jours de la demande de l'une des parties. Advenant qu'il n'y ait pas 45 jours de disponibles entre la nomination de l'arbitre et la date prévue de la première audience et qu'aucune entente entre les parties n'est convenue, il devrait y avoir une disposition dans l'article qui permette que la rencontre préparatoire se tienne moins de 45 jours avant la première audience;
- La communication de la preuve doit être incluse dans la rencontre préparatoire (ou suivant un délai équivalent).

## ÉTATS FINANCIERS DES SYNDICATS

Le PL 101 (art. 14 et art. 45) modifie l'article 47.1 du *Code du travail* (chapitre C-27) et l'article 93.1 de la R-20 en spécifiant les obligations des associations syndicales, d'une union, d'une fédération, d'une confédération, d'une centrale ou toute autre forme d'organisation dont une association syndicale y serait affiliée, sur la divulgation de leurs états financiers. Plus spécifiquement, le projet de loi modifie deux éléments du *Code du travail* sur la diffusion aux membres.

Dans un premier temps, les associations syndicales sont déjà dans l'obligation de présenter à leurs membres leurs états financiers. Avec le PL 101, cette présentation devra se faire en assemblée générale, ce que la plupart font déjà par ailleurs.

Le second élément concerne les organisations syndicales qui représentent des associations accréditées. Le PL 101 permettra aux travailleurs et travailleuses d'un syndicat qui le désire de faire une demande pour l'obtention d'une copie des états financiers de l'organisation syndicale au sein de laquelle son syndicat est affilié. Le PL 101 confère la même possibilité aux travailleurs et travailleuses de la construction.

Pour la CSD, ces deux propositions sont conformes avec la valeur de transparence des syndicats envers les travailleurs et travailleuses. Nous considérons que les syndicats et les organisations qui les représentent appartiennent à leurs membres et par conséquent, ces modifications sont pour la CSD naturelles et permettent de maintenir une bonne relation de confiance envers les personnes salariées et leur syndicat.

L'article 14 du projet de loi ajouterait cependant une obligation de vérification comptable qui serait problématique pour un nombre important de syndicats. La copie des états financiers fournie aux membres qui en fera la demande devra avoir été vérifiée selon les « *principes comptables généralement reconnus* » (PCGR), et ce, à l'année. Cette obligation se retrouve à deux endroits de l'article 14 du PL 101 :

47.1. Une association accréditée doit présenter chaque année à ses membres lors d'une assemblée générale ses états financiers vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus. 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.<sup>24</sup>

L'ajout de la mention « *vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus* » impliquerait, pour les syndicats, de réaliser une mission d'audit ou d'examen par un comptable agréé, engendrant évidemment des coûts, souvent disproportionnés par rapport à la situation financière du syndicat. Il suffit d'imaginer un syndicat de 20 membres, dont les cotisations syndicales représentent annuellement un montant inférieur à 20 000\$ et qui, une fois les redevances versées à l'organisation à laquelle il est affilié, se retrouve avec moins de 10 000\$ au compte. Ce syndicat se verrait, avec les dispositions du projet de loi dans l'obligation d'engager une somme de plus de 3000\$ pour faire vérifier ses états financiers. Rien que d'y penser un instant démontre le non-sens et l'inapplicabilité de cette disposition. Cela est sans compter que les syndicats ont déjà un comité de vérification interne composé de membres élus par l'assemblée générale pour justement, faire un examen de la gestion faite par le comité syndical.

Rappelons que l'enjeu que souligne la CSD vise la capacité de remplir adéquatement les obligations de vérifications comptables des syndicats sans hypothéquer la capacité financière des syndicats de remplir leurs obligations face à leurs membres. Plus spécifiquement, nous croyons que le PL 101 risque, sur ces aspects, de causer un préjudice très grave aux salariés membres de ces syndicats en leur imposant les frais de procédures coûteuses et disproportionnées, les privant ainsi de services, les sommes devant être consacrées à la vérification comptable. Le PL 101 doit être modifié afin de trouver un juste équilibre entre les dépenses administratives que représentent la vérification des états financiers et le maintien des ressources financières pour les postes budgétaires pour les besoins des membres.

La notion de PCGR est employée à la fois pour la mission d'audit et la mission d'examen par l'ordre des CPA du Québec<sup>25</sup>. La différence principale entre les deux missions réside dans le niveau d'assurance, raisonnable pour la mission d'audit et modéré pour la mission d'examen. Soulignons que toutes deux font une sélection entre plusieurs référentiels d'information financière compris dans les PCGR canadiens. Les coûts associés à ces missions varient selon la firme comptable et la complexité comptable des livres de l'organisation.

Ces montants peuvent être très importants pour les syndicats et nous croyons que le PL 101 devrait prendre en considération qu'un syndicat ne devrait pas

---

<sup>24</sup> Notre soulignement.

<sup>25</sup> CPA Québec, *Les CPA et les états financiers*, [https://cpaquebec.ca/~media/docs/developpement-professionnel/avis-experts/comptabilite-financiere-certification/les-CPA-et-les-%C3%A9tats-financiers\\_FR.pdf](https://cpaquebec.ca/~media/docs/developpement-professionnel/avis-experts/comptabilite-financiere-certification/les-CPA-et-les-%C3%A9tats-financiers_FR.pdf)

devoir budgéter, dans une perspective de saine gestion des cotisations de ses membres, plus de 10 % de dépenses administratives, et que de ces dépenses, pas plus du tiers devrait être alloué à la vérification comptable de ses états financiers. De plus, il faut prendre en considération qu'une part des revenus des syndicats (autour de 50% dans le cas de figure qui nous intéresse) est versée en redevance à l'organisation à laquelle il est affilié. Ainsi, pour la CSD, les syndicats ayant des revenus annuels de moins de 1 000 000 \$ devraient être exemptés de l'obligation de la vérification selon les PCGR, comme proposé par le PL 101. Cette exigence pourrait être remplacée par l'obligation de constituer un comité de vérification interne de personnes nommées par les membres afin de faire rapport de leur vérification en assemblée.

Les syndicats ayant entre 1 000 000\$ et 5 000 000\$ de revenus seraient soumis à une mission d'examen, en plus, du comité interne de vérification. Puis, les syndicats ayant plus de 5 000 000\$ de revenus, eux, pourraient soumis aux états financiers vérifiés selon les PCGR.

### **Recommandation 7**

La CSD se montre favorable

- D'adopter les modifications des articles 14 et 45 du projet de loi 101, qui concernent l'obligation de diffusion en assemblée générale des états financiers et l'obligation de fournir, sur demande d'un membre d'un syndicat les états financiers des organisations dont ledit syndicat est affilié.

Toutefois la CSD recommande :

- D'ajouter une exemption à l'obligation de vérification selon les PCGR pour les syndicats de moins de 1 000 000 \$ de revenu annuel;
- Que les syndicats ayant entre 1 000 000\$ et 5 000 000\$ de revenus pourraient soumis à une mission d'examen, en plus, du comité interne de vérification;
- Que si une mission d'audit est exigée, cette exigence ne devrait être applicable qu'aux syndicats ayant plus de 5 000 000\$ de revenu.

## MODIFICATIONS À DIVERSES LOIS

### **La protection et destruction des renseignements personnels prévues à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail***

Dans un contexte au sein duquel la protection des renseignements personnels, et en particulier des préjudices importants pouvant découler d'un mésusage de ces renseignements, la CSD considère important l'article 62 du projet de loi, qui modifie la LITAT pour bonifier la protection des renseignements personnels. Établir des balises de protection et de destruction des renseignements personnels lorsque l'utilité de la possession n'est plus de mise consiste en la base d'une pratique responsable pour minimiser les préjudices possibles.

#### **Recommandation 8**

La CSD recommande, dans un souci de protection des renseignements personnels, l'adoption de l'article 62 du projet de loi 101.

### **Les absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile prévues à la *Loi sur les normes du travail***

Certains événements des dernières années ont engendré des situations au sein desquelles des travailleurs et travailleuses se sont retrouvés dans l'obligation de s'absenter. Pensons entre autres à la pandémie de la COVID-19. Ces événements sont exogènes aux responsabilités des travailleurs et travailleuses et ne devraient en aucun cas, selon la CSD, mettre en péril le lien d'emploi. Nous croyons que l'ajout de la section V.1.2 à la LNT (article 40 du PL 101) permettra de maintenir le lien d'emploi.

Certains retours de congés (congés parentaux) sont balisés par la LNT (art. 81.15.1). Ces balises visent à permettre aux travailleurs et aux travailleuses de maintenir, lorsque cela est possible, c'est-à-dire qu'il existe toujours, son poste. De plus, lors d'un retour, les personnes salariées devraient être en mesure de maintenir l'ensemble des avantages qu'elle possédait avant son absence. Par conséquent, la CSD recommande l'ajout d'un article qui établit le maintien du poste et des avantages lors d'un retour à la suite d'une absence pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile. De plus, pour les travailleurs et travailleuses qui possèdent un régime de retraite ou une assurance collective ou les deux, le

paiement de ceux-ci devrait être pris en charge par l'employeur avec une entente de remboursement de la part de la personne salariée lors de son retour.

### **Recommandation 9**

La CSD recommande l'adoption de l'article 40 du projet de loi 101, qui permet l'absence pour un travailleur ou une travailleuse pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile.

L'ajout de cet article devrait cependant baliser le retour au travail en y ajoutant un article :

À la fin d'un congé pris en application de l'article 81.17.7, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Pour la durée du congé, les paiements, s'il y a lieu, du régime de retraite et de l'assurance collective, devraient être pris en charge par l'employeur avec une entente de remboursement de la part de la personne salariée lors de son retour.

### **Les modifications à la *Loi sur les syndicats professionnels***

Le PL 101 supprime l'obligation de détenir la citoyenneté canadienne pour participer à la constitution d'un syndicat professionnel. Il retire également cette obligation pour les personnes qui souhaiteraient siéger sur le conseil d'administration ou encore de faire partie du personnel du syndicat. La CSD considère que cette modification législative participe à éliminer une discrimination qui ne concorde pas avec la prétention universelle de défendre les travailleurs et travailleuses, nonobstant son statut de citoyenneté.

**Recommandation 10**

La CSD recommande l'adoption des articles 55 à 58 du projet de loi 101, qui modifient la *Loi sur les syndicats professionnels* en retirant l'obligation d'être citoyen canadien pour constituer un syndicat, d'être membre de son conseil d'administration ou d'être membre de son personnel, ou que le syndicat doive être composé au maximum du tiers de citoyens canadiens.

## BONIFICATION DES SANCTIONS PÉCUNIAIRES

### La bonification des amendes prévues au *Code du travail* et à la LNT

Avec le PL 101, le gouvernement majore de manière importante plusieurs amendes : article 23 à 32 pour le *Code du travail*, et articles 42 et 44 pour la LNT. Ces majorations de sanctions pécuniaires concordent, pour la CSD, avec un discours dissuasif pour toutes les parties de contrevenir au *Code du travail*. Ces majorations consistent en une évolution positive.

#### Recommandation 11

La CSD recommande l'adoption des différentes majorations des sanctions pécuniaires proposées dans le projet de loi 101.

### Les amendes concernant la confidentialité des dossiers dans le cadre de la LATMP

Nous remarquons que l'article 13 du PL 101 a modifié les amendes prévues à l'article 458.1 de la LATMP en cas d'atteinte à la confidentialité d'un dossier. Si l'introduction du PL 101 indique qu'il prévoit des amendes « *plus sévères* » en cas d'atteinte à la confidentialité pour des dossiers de lésion professionnelle résultant de violence, incluant celle à caractère sexuel, en fait, il s'agit d'une réduction de la hauteur des amendes, *sauf* en cas de violence (incluant celle à caractère sexuel).

Nous recommandons de maintenir le niveau des amendes prévues à l'article 458.1 afin qu'elles conservent leur caractère dissuasif. Le PL 101 rehausse de nombreuses amendes prévues à la LNT ou au *Code du travail* afin de les rendre plus dissuasives. Il devrait apporter la même logique à *toutes* les amendes prévues par les lois du travail.

### Recommandation 12

La CSD recommande de maintenir à leur niveau actuel les amendes prévues à l'article 458.1 de la LATMP.

### Les amendes prévues à la LSST : les oubliées ?

Afin de profiter de l'élan lancé par le PL 101, les amendes prévues aux articles 236 et 237 de la LSST devraient aussi être revues à la hausse afin qu'elles aient un réel effet dissuasif. Sans déterminer un montant précis, le PL 101 rehausse de deux fois à dix fois les amendes prévues aux *Code du travail* ou à la LNT. Nous y voyons une excellente inspiration pour les amendes prévues par la LSST.

De plus, nous proposons de bonifier le recours prévu à l'article 227 de la LSST. Ce recours permet de déposer un grief, suivant la procédure prévue à la convention collective, ou une plainte à la CNESST, en cas de congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles, ou de toute autre sanction ou de représailles après l'exercice d'un droit ou d'une fonction prévue à la LSST. Il faut s'assurer que cet article s'applique pleinement aux articles 76<sup>26</sup>, 81<sup>27</sup>, 97<sup>28</sup>. Le problème est que les réparations prévues par ce recours ne sont limitées qu'à la cessation des mesures, à la réintégration de l'emploi, ou à un emploi convenable si l'emploi a disparu, et le paiement du salaire et des avantages qui n'ont pas été payés.

Comme l'article 227, consistant en un recours pour protéger le droit de participer pleinement aux efforts de prévention, et que les mécanismes de prévention participatifs sont conçus pour garantir un équilibre entre l'employeur et les

---

<sup>26</sup> Les représentants des travailleurs sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité

<sup>27</sup> L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre d'un comité de santé et de sécurité.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer ce travailleur ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé une fonction au sein d'un comité de santé et de sécurité de façon abusive.

<sup>28</sup> L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il exerce les fonctions de représentant à la prévention.

Toutefois, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou lui imposer une autre sanction s'il a exercé à ce titre une fonction de façon abusive.

personnes salariées, nous considérons que porter atteinte à ceux-ci est particulièrement grave. Notre suggestion, toute simple, consiste à ce qu'une plainte déposée à la CNESST en vertu de l'article 227 s'applique aux articles 76, 81, 97 et expose aussi systématiquement l'employeur à l'amende prévue à l'article 236.

Finalement, nous inspirant du nouvel article 142.2 du *Code du travail* créé par l'article 26 du PL 101, nous recommandons la mise en place d'une disposition similaire pour l'inspecteur de la CNESST, et ce, dans l'optique de renforcer l'article 185.

### **Recommandation 13**

Afin de renforcer l'application du régime de prévention, la CSD recommande :

- De rehausser les amendes prévues aux articles 236 et 237 de la LSST;
- Qu'une plainte déposée à la CNESST en vertu de l'article 227 s'applique aux articles 76, 81, 97 et expose aussi systématiquement l'employeur à l'amende prévue à l'article 236.
- D'imposer des amendes pour toute entrave aux travaux de l'inspecteur, sur le même modèle que le nouvel article 142.2 au *Code du travail* créé par le projet de loi 101.

## ENCADREMENTS JURIDIQUES DES FERMETURES D'ENTREPRISE ET DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Au cours des dernières, nous observons de plus en plus de stratégies de certaines entreprises faisant obstruction au processus de négociation, des entreprises qui allongent indument des conflits ou encore ferment leur porte sans véritables conséquences. Ces stratégies exposent les travailleuses et travailleurs à une précarité grandissante et sont, selon la CSD, contraire à l'esprit de certaines lois qui encadrent les relations de travail. Le présent projet de loi est, selon nous, l'occasion de revoir l'encadrement juridique lié aux fermetures des entreprises et des licenciements collectifs.

Le récent exemple d'Amazon est frappant. Il n'est pas un cas isolé, mais plutôt l'incarnation d'un phénomène grandissant. Cet événement expose plusieurs lacunes de l'encadrement actuel.

### **Fermeture d'entreprise**

Au Québec il n'y a aucune disposition qui empêche une entreprise de fermer ses portes. Nous croyons cependant, qu'en aucun cas, une fermeture ne puisse être une stratégie pour se soustraire aux obligations de négociation ou encore à l'accréditation syndicale d'un établissement. En somme, la fermeture d'une entreprise ne devrait en aucun cas être une manœuvre antisyndicale. Pour ce faire, la CSD propose une refonte des lois afin d'inverser le fardeau de la preuve lors de plainte en cours de négociation, en contexte de syndicalisation, de conflit de travail ou d'une fermeture d'entreprise. Pour la Centrale, il devrait y avoir une présomption en faveur du syndicat et des personnes salariées, et l'employeur devrait avoir l'obligation de prouver devant un tribunal que cette décision n'est pas motivée par des raisons antisyndicales. En d'autres termes, il devrait y avoir des obligations additionnelles pour les entreprises qui ferment lors d'un conflit, d'une négociation ou lors de processus d'accréditation syndicale. L'entreprise devrait, pour donner suite au dépôt d'une plainte d'un syndicat en vertu du Code du Travail, démontrer que la fermeture n'est pas liée aux actions exposées dans la plainte. À défaut pour l'employeur de relever la charge de cette preuve, il est nécessaire d'avoir des amendes importantes.

**Recommandation 14**

La CSD recommande une refonte des lois afin d'inverser le fardeau de la preuve lors de plainte en cours de négociation, en contexte de syndicalisation ou de conflit de travail d'une fermeture d'entreprise. Et que des dispositions législatives imposant des amendes importantes soient mises en place dans les cas dans lesquelles les entreprises ne peuvent faire la preuve que la fermeture n'est pas liée avec la plainte.

**L'encadrement juridique des licenciements collectifs**

L'encadrement juridique actuel des licenciements collectifs offre une protection insuffisante pour les travailleurs et travailleuses tout en permettant, selon la CSD, des mécanismes pouvant permettre à une entreprise de se soustraire à certaines de ses obligations.

Dans un premier temps, l'indemnité n'est octroyée aux travailleurs et aux travailleuses que dans le cas où le l'avis de cessation d'emploi n'a pas respecté les délais entre l'avis et le départ. Pour la CSD, lors d'un licenciement collectif, il est souvent plus difficile pour les travailleurs et travailleuses de se retrouver un emploi rapidement que lors d'un licenciement individuel c'est sans tenir compte du fait qu'il s'agit alors non pas d'une simple mise à pied, mais d'une fin d'emploi, sous réserve bien entendu des droits que peuvent procurer une convention collective de travail. La logique derrière ce constat réside dans le fait qu'une masse critique plus importante de personnes en recherche d'emploi, provenant d'un même secteur et, fort probablement, partageant des compétences similaires, se retrouveront en même temps en recherche d'emploi, dans une même région. Pour nous, ces indemnités devraient en tout temps être octroyées, même dans le cas d'une fermeture pendant un conflit de travail.

De plus, le calcul de l'indemnité s'effectue selon le nombre de travailleurs ou travailleuses dans l'établissement. Cependant, le calcul du nombre de personnes salariées ne prend pas en compte une nouvelle réalité de plus en plus importante, soit le recours à de la sous-traitance ou autre forme de recrutement de main-d'œuvre au sein même de l'entreprise. Ne pas prendre en compte ces travailleurs et travailleuses diminue artificiellement, les indemnités, puisque, comme nous le soulignons précédemment, le licenciement collectif engendre une masse importante de personnes en recherche d'emploi, et les personnes engagées en sous-traitance et autres dans une entreprise se retrouveront également dans ce bassin. De plus en comptabilisant l'ensemble des travailleurs et travailleuses de

l'établissement, cela réduira les possibilités pour un employeur d'user de cette stratégie pour diminuer ses responsabilités lors d'un tel licenciement.

Lors des licenciements collectifs de plus de 50, il y a possibilité pour le gouvernement de demander à l'employeur de participer à la formation d'un comité d'aide au reclassement et peut également offrir une contribution financière à l'employeur pour les coûts de fonctionnement du comité. De plus, il est possible pour l'employeur de s'y soustraire avec un processus jugé équivalent. Pour la CSD, la mise en place d'un comité de reclassement devrait être obligatoire et avec contribution de l'employeur et ce dernier ne devrait pas pouvoir s'y soustraire tout simplement.

### **Recommandation 15**

La CSD recommande pour protéger les travailleurs et travailleuses lors de licenciement collectif :

- Qu'une indemnité compensatrice soit versée en tout temps;
- Lors du calcul du nombre de semaines d'indemnité qu'un travailleur ou une travailleuse a droit soit calculé sur le nombre total de personnes y travaillant, incluant la sous-traitance;
- Que le comité de reclassement devrait être obligatoire et avec contribution de l'employeur et que ce dernier ne peut s'y soustraire avec un processus jugé équivalent.

## CONCLUSION

Le projet de loi 101 apporte certains ajustements intéressants, notamment en cas de lésions professionnelles, de la révision de la procédure d'arbitrage de griefs en bonifiant les amendes prévues au *Code du travail* et à la *Loi sur les normes du travail*. Certaines de ces propositions du projet de loi 101 sont perfectibles, mais constituent des avancées positives.

Cependant, pour la CSD, il est inacceptable de retarder d'une année la mise en place du régime de prévention complet dans l'ensemble des milieux de travail, et de mettre en place un régime de prévention affaibli et limité pour les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Finalement, les dispositions du projet de loi qui visent le respect des principes comptables généralement reconnus serait, pour certains syndicats plus petits, insoutenable au niveau financier. Et se doit d'être adapter aux réalités financières des syndicats.

En dernier lieu, le présent mémoire propose quelques pistes d'amélioration supplémentaires. Elles notamment les amendes prévues à la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, les licenciements collectifs et les obstructions de plus en plus importantes d'entreprises au processus de négociation, leur tentative d'allonger les conflits ou encore fermer leurs portes sans véritable conséquence.

La Centrale des syndicats démocratiques espère que ces ajouts seront intégrés au projet de loi afin que les lois du travail soient réellement et pleinement améliorées.

## LISTE DES RECOMMANDATIONS

### Recommandation 1

La CSD recommande de retirer l'article 64 du projet de loi 101.

### Recommandation 2

La CSD recommande de retirer l'article 54 du projet de loi 101, afin de ne pas retarder d'une année additionnelle l'implantation dans les milieux de travail et que les secteurs de l'éducation, de la santé, et des services sociaux soient pleinement assujettis au même régime que les autres secteurs du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* fermant ainsi la porte à des demandes à la baisse en provenance des autres secteurs d'activité.

### Recommandation 3

La CSD recommande de retirer les articles 5 à 10 du projet de loi 101. Afin d'explorer les voies pour déjudiciariser le processus d'appel de la LATMP, la CSD recommande en outre que le CCTM soit saisi d'un mandat pour étudier cette question et rendre à cet effet un avis.

#### Recommandation 3.1

Comme option #1, la CSD recommande d'abolir la révision administrative et de passer directement au processus de médiation du TAT. Les recommandations d'abolir cette étape qui n'a jamais fait ses preuves font un large consensus et figuraient dans les recommandations du CCTM dans son avis déposé en 2017.

#### Recommandation 3.2

Comme option #2, la CSD recommande, dans le cas où le processus de négociation serait maintenu, ce qui n'est pas souhaitable, comme il ne doit pas avoir pour effet d'allonger le traitement des dossiers

- Que le délai de 90 jours s'applique immédiatement à partir de la demande de révision administrative et non pas qu'il soit suspendu et ne débute qu'à la suite de la fin de la négociation. Si l'objectif est de réduire les délais, il ne doit certainement pas contribuer à les allonger.

- Que soit référé au CA de la CNESST déterminer les modalités concernant : les personnes attitrées au processus de négociation, les règles, critères et code de déontologie applicables dans une telle situation.

#### **Recommandation 4**

La CSD recommande d'adopter l'article 16 du projet de loi 101, qui détermine des délais maximaux pour la nomination de l'arbitre et de la première audience.

#### **Recommandation 5**

La CSD recommande l'adoption de l'article 17 du projet de loi 101, qui oblige les parties à considérer l'avenue de la médiation et préserve l'autonomie des médiateurs et des arbitres.

#### **Recommandation 6**

La CSD recommande que :

- Lorsqu'une rencontre préparatoire est tenue, celle-ci se doit de l'être minimalement 45 jours avant la tenue de la première audience et dans les 90 jours après la nomination de l'arbitre ou dans les 90 jours de la demande de l'une des parties. Advenant qu'il n'y ait pas 45 jours de disponibles entre la nomination de l'arbitre et la date prévue de la première audience et qu'aucune entente entre les parties n'est convenue, il devrait y avoir une disposition dans l'article qui permette que la rencontre préparatoire se tienne moins de 45 jours avant la première audience;
- La communication de la preuve doit être incluse dans la rencontre préparatoire (ou suivant un délai équivalent).

#### **Recommandation 7**

La CSD se montre favorable

- D'adopter les modifications des articles 14 et 45 du projet de loi 101, qui concernent l'obligation de diffusion en assemblée générale des états financiers et l'obligation de fournir, sur demande d'un membre d'un syndicat les états financiers des organisations dont ledit syndicat est affilié.

Toutefois la CSD recommande :

- D'ajouter une exemption à l'obligation de vérification selon les PCGR pour les syndicats de moins de 1 000 000 \$ de revenu annuel;
- Que les syndicats ayant entre 1 000 000\$ et 5 000 000\$ de revenus pourraient soumis à une mission d'examen, en plus, du comité interne de vérification;
- Que si une mission d'audit est exigée, cette exigence ne devrait être applicable qu'aux syndicats ayant plus de 5 000 000\$ de revenu.

### **Recommandation 8**

La CSD recommande, dans un souci de protection des renseignements personnels, l'adoption de l'article 62 du projet de loi 101.

### **Recommandation 9**

La CSD recommande l'adoption de l'article 40 du projet de loi 101, qui permet l'absence pour un travailleur ou une travailleuse pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile.

L'ajout de cet article devrait cependant baliser le retour au travail en y ajoutant un article :

À la fin d'un congé pris en application de l'article 81.17.7, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Pour la durée du congé, les paiements, s'il y a lieu, du régime de retraite et de l'assurance collective, devraient être pris en charge par l'employeur avec une entente de remboursement de la part de la personne salariée lors de son retour.

**Recommandation 10**

La CSD recommande l'adoption des articles 55 à 58 du projet de loi 101, qui modifient la *Loi sur les syndicats professionnels* en retirant l'obligation d'être citoyen canadien pour constituer un syndicat, d'être membre de son conseil d'administration ou d'être membre de son personnel, ou que le syndicat doive être composé au maximum du tiers de citoyens canadiens.

**Recommandation 11**

La CSD recommande l'adoption des différentes majorations des sanctions pécuniaires proposées dans le projet de loi 101.

**Recommandation 12**

La CSD recommande de maintenir à leur niveau actuel les amendes prévues à l'article 458.1 de la LATMP.

**Recommandation 13**

Afin de renforcer l'application du régime de prévention, la CSD recommande :

- De rehausser les amendes prévues aux articles 236 et 237 de la LSST;
- Qu'une plainte déposée à la CNESST en vertu de l'article 227 s'applique aux articles 76, 81, 97 et expose aussi systématiquement l'employeur à l'amende prévue à l'article 236.
- D'imposer des amendes pour toute entrave aux travaux de l'inspecteur, sur le même modèle que le nouvel article 142.2 au *Code du travail* créé par le projet de loi 101.

**Recommandation 14**

La CSD recommande une refonte des lois afin d'inverser le fardeau de la preuve lors de plainte en cours de négociation, en contexte de syndicalisation ou de conflit de travail d'une fermeture d'entreprise. Et que des dispositions législatives imposant des amendes importantes soient mises en place dans les cas dans lesquelles les entreprises ne peuvent faire la preuve que la fermeture n'est pas liée avec la plainte.

**Recommandation 15**

La CSD recommande pour protéger les travailleurs et travailleuses lors de licenciement collectif :

- Qu'une indemnité compensatrice soit versée en tout temps;
- Lors du calcul du nombre de semaines d'indemnité qu'un travailleur ou une travailleuse a droit soit calculé sur le nombre total de personnes y travaillant, incluant la sous-traitance;
- Que le comité de reclassement devrait être obligatoire et avec contribution de l'employeur et que ce dernier ne peut s'y soustraire avec un processus jugé équivalent.