

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 10 avril 2025

TITRE : Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Dans le but de garantir un environnement législatif juste et adapté aux réalités actuelles, une attention particulière est portée sur le bon fonctionnement, l'efficacité et la cohérence des lois. Au fil des dernières années, quelques enjeux ont été soulevés concernant certaines dispositions des lois et règlements du travail, tels que la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), le Code du travail (chapitre C-27), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) ainsi que le Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment – 1985 (chapitre S-2.1, r.0.1), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), ainsi que le Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des membres du Tribunal administratif du travail (RLRQ, c. T-15.1, r. 2), la Loi sur les syndicats professionnels (chapitre S-40), la 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), ainsi que la Loi sur les maîtres électriciens du Québec (chapitre M-3).

Ces lois visent autant les rapports individuels du travail que collectifs et la prévention et la réparation des lésions professionnelles. Ces lois, importantes pour la protection des droits des travailleurs, présentent quelques lacunes qu'il convient de corriger. Certaines de leurs dispositions ne permettent pas de garantir une protection optimale des travailleurs ou d'assurer une indemnisation juste et adéquate en cas de lésion professionnelle. En outre, les mécanismes de recours pourraient bénéficier de réformes pour améliorer leur accessibilité et leur efficacité, tout en veillant à une meilleure application des lois existantes.

Un examen approfondi de ces lois a été réalisé afin de proposer les modifications nécessaires qui permettraient non seulement de renforcer la protection des travailleurs, mais aussi d'assurer une plus grande équité entre eux et une meilleure gestion des recours.

2- Raison d'être de l'intervention

2.1- Protection pour les personnes salariées

Situations de santé publique ou de sécurité civile

La Loi sur les normes du travail prévoit des dispositions permettant aux personnes salariées de s'absenter pour divers motifs, notamment afin de prendre soin d'un enfant ou en cas de maladie.

Or, les durées prévues par la Loi sont parfois trop courtes et l'étendue des motifs prévus trop limitée pour offrir une protection du lien d'emploi suffisante lors de situations exceptionnelles, notamment en présence de recommandations ou de décisions relatives à la santé publique ayant pour objectif d'éviter la propagation de virus ou lors de sinistres.

Ces dernières années, des événements liés à la sécurité civile survenus, tels que des feux de forêt ou des inondations, ont perturbé de manière significative la vie de nombreux citoyens. Il est à prévoir que de telles situations pourraient se multiplier dans les années à venir en raison des changements climatiques.

Réservistes

Enfin, la durée de la protection du lien d'emploi des personnes salariées réservistes pour prendre part à une opération des Forces armées canadiennes à l'étranger (18 mois) et celle pour les entraînements annuels (15 jours) s'avèrent insuffisantes. Ainsi, le lien d'emploi des réservistes québécois peut être compromis lorsqu'ils sont appelés à accomplir des missions militaires ou lors d'entraînements.

2.2- Indemnisation des travailleurs

Indemnité de remplacement du revenu

Des problématiques ont été soulevées concernant le montant de l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) attribué au travailleur victime d'une lésion professionnelle. En octobre 2023, à la suite du traitement de plaintes, le Protecteur du citoyen a porté à l'attention de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) que certains travailleurs accidentés au salaire minimum se retrouvaient à recevoir des IRR indexées plus faiblement que la progression du revenu annuel brut liée à la hausse du salaire minimum. L'IRR est en effet calculée en fonction du salaire réel du travailleur au moment de la lésion. Le minimum de l'IRR est basé sur le taux du salaire minimum à temps plein, alors que le maximum est actuellement fixé à 94 000 \$.

Or, la méthode de revalorisation annuelle de l'IRR – qui prévoit une indexation en fonction de l'Indice des prix à la consommation (IPC) – peut conduire à un appauvrissement progressif de certains bénéficiaires d'une IRR calculée sur la base du taux du salaire minimum qui était en vigueur au moment de la lésion lorsque le salaire minimum augmente plus rapidement que l'IPC.

Par exemple, un travailleur payé au taux du salaire minimum au moment de sa lésion en 2018 ne recevrait, en 2024, qu'une IRR basée sur un taux de 12 \$ l'heure indexé (donc 14,74 \$ en 2024) – alors que le taux du salaire minimum à cette date est établi à 15,75 \$.

Un constat semblable s'applique à l'IRR calculée sur la base du maximum annuel assurable. Dans ce cas, l'IRR peut, avec le temps, devenir inférieure au plafond d'indemnisation. Cette situation touche le travailleur dont le salaire était supérieur au plafond d'indemnisation au moment de la lésion, puisque la partie du salaire réel qui dépassait ce plafond à ce moment n'est plus prise en compte lors de la revalorisation de son IRR.

Par exemple, un travailleur victime d'une lésion professionnelle en 2016 qui gagnait 95 000 \$ par année à cette époque recevrait une IRR établie en fonction d'un plafond de 74 000 \$, indexé annuellement. En 2021, son IRR serait de 81 200 \$ alors que le plafond est alors établi à 85 100 \$.

Travailleurs incorporés

Des associations d'employeurs, principalement dans le secteur du camionnage, dénoncent un stratagème utilisé par certaines entreprises qui recourent aux services de personnes incorporées ayant toutes les caractéristiques d'un travailleur – notamment parce qu'elles ne possèdent pas leurs outils de travail et qu'elles n'ont pas de contrôle sur leur horaire de travail. Ces travailleurs ignorent souvent les conséquences de l'incorporation, notamment en ce qui a trait aux protections sociales et aux conditions de travail.

Ce phénomène, observé dans de nombreuses industries, est connu sous le nom de « chauffeurs inc. » dans l'industrie du camionnage. Un nombre grandissant d'employeurs utiliseraient ce stratagème pour contourner leurs obligations, notamment en ce qui a trait au paiement des cotisations à la CNESST en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Étant exclu de l'application de la loi – puisque reconnu comme un dirigeant –, le travailleur incorporé qui se blesse au travail est le plus souvent privé d'indemnisation.

2.3- Efficacité des recours et déjudiciarisation

La déjudiciarisation vise à rendre le système de justice plus efficient, en assurant un règlement rapide, satisfaisant et à moindre coût pour les parties concernées.

Arbitrage de griefs

L'arbitrage des griefs a été établi afin de résoudre les litiges concernant l'application ou l'interprétation d'une convention collective. C'est l'arbitre, dont la désignation se fait généralement de manière consensuelle entre les parties patronale et syndicale, qui rend une décision pour régler une mésentente. À l'origine, l'arbitrage de griefs poursuivait les objectifs d'un règlement rapide et à moindre coûts. Cependant, divers facteurs en ont empêché l'atteinte, notamment les délais parfois longs pour la nomination des arbitres et les remises fréquentes d'audition par les parties. Actuellement, les délais moyens s'élèvent à 381 jours pour la nomination d'un arbitre par les parties et à 720 jours pour la première journée d'audition. Cette situation a incité le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) à rendre plusieurs avis importants sur la nécessité de déjudiciariser l'arbitrage des griefs en vue d'en améliorer l'efficacité.

Processus de négociation – Lésions professionnelles

En matière de lésions professionnelles, un règlement rapide permet d'éviter la chronicité des blessures et facilite la réintégration des travailleurs dans le marché du travail. Or, les délais actuels demeurent trop longs.

Lorsque l'une des parties (travailleur ou employeur) est en désaccord avec une décision rendue par la CNESST, elle peut présenter une demande de révision administrative. Si elle n'est pas satisfaite du résultat de la révision, elle peut ensuite contester la décision de la CNESST devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Or, souvent longs, les délais pour obtenir une décision finale nuisent au retour en emploi prompt et durable des victimes de lésion professionnelle. La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27) a ajouté aux fonctions de la CNESST la possibilité d'effectuer des transactions et des compromis sur des matières pour lesquelles la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lui confère une compétence. Toutefois, il n'existe pas de processus systématisé lui permettant de proposer une négociation aux parties lors d'une demande de révision d'une décision initiale qui éviterait des recours en plus de réduire les délais avant une décision finale.

2.4-Mécanismes de prévention et de participation

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail prévoit que l'ensemble des établissements doivent mettre en place des mécanismes de prévention (programme de prévention ou plan d'action) et de participation des travailleurs (représentant en santé et sécurité ou agent de liaison et comité de santé et de sécurité) dont les exigences varient en fonction de la taille des établissements. Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de cette loi à ce sujet, un régime intérimaire a été établi, lequel prévoit notamment des heures de libération pour les représentants en santé et en sécurité. La CNESST a adopté un projet de règlement en lien avec ces dispositions, qui a été soumis pour approbation gouvernementale et qui n'est pas encore approuvé.

Exigences particulières relatives aux réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation

Le règlement adopté par la CNESST prévoit notamment une augmentation substantielle des exigences pour les réseaux de la santé et de l'éducation comparativement au régime intérimaire.

Or, ces réseaux sont actuellement confrontés à une pénurie de main-d'œuvre importante. Cette situation complique considérablement la libération du personnel nécessaire pour satisfaire aux exigences du règlement soumis pour approbation gouvernementale. Ainsi, bien que la prévention des lésions professionnelles reste une priorité et que les réseaux s'emploient à déployer des efforts conséquents, il appert que l'introduction de règles plus strictes que celles établies par le régime intérimaire serait insoutenable pour les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

En outre, l'inclusion des stagiaires dans le calcul des heures de libération des représentants en santé et sécurité, à la fois dans le milieu de stage et dans les établissements d'enseignement, augmente considérablement les obligations de ces derniers, alors que leurs pouvoirs d'intervention dans le milieu de stage sont limités. Cette situation touche plus de 195 000 stagiaires chaque année.

2.5- Transparence financière

Le Code du travail et la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ne traitent pas de la régie interne des syndicats, mais se concentrent sur le processus d'accréditation et la négociation collective. L'unique exception concerne l'obligation de fournir les états financiers aux membres qui en font la demande. Dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction cette obligation vise aussi les associations patronales.

Alors que les cotisations sont obligatoires, les exigences en matière de transparence financière des associations syndicales envers leurs membres sont minimales, ce qui soulève des questions sur la gestion des fonds syndicaux et la responsabilité des dirigeants.

En outre, malgré qu'il s'agisse d'une pratique bien établie pour les associations de salariés et d'une obligation découlant de la jurisprudence, le Code du travail ne prévoit pas l'obligation de faire vérifier les états financiers selon des normes comptables reconnues. Cela peut malheureusement conduire à la transmission d'informations partielles, telles que des résumés d'états financiers. Or, afin que tous les membres aient accès aux informations nécessaires pour évaluer correctement la gestion de leur association, de même que sa santé financière, il est essentiel qu'ils puissent obtenir l'ensemble des états financiers de manière complète et transparente.

2.6- Divers

Services essentiels

En 2019, la Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic confiait au TAT, plutôt qu'au gouvernement, le pouvoir d'ordonner le maintien des services essentiels lorsqu'une grève dans un service public peut avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique. Or, la concordance à l'article 109.2 du Code du travail, qui définit les cas dans lesquels l'employeur peut être exempté de respecter les exigences relatives à l'utilisation de travailleurs de remplacement a été omise lors de la modification législative de 2019.

Rémunération des membres du TAT

Le Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des membres du TAT prévoit que la déduction de la rente de retraite reçue par un membre de ce tribunal en cours de mandat est déduite en partie de sa rémunération au moment de son renouvellement. En comparaison, la rémunération des membres du Tribunal administratif du Québec et des titulaires d'un emploi supérieur est plutôt déduite dès qu'ils commencent à la recevoir. Cela pose donc des enjeux d'équité de rémunération entre les différents emplois.

Or, le règlement ne peut être modifié, puisque la Loi instituant le Tribunal administratif du travail prévoit que la rémunération d'un membre ne peut être réduite une fois fixée.

Soutien financier dans le cadre du Programme pour une maternité sans danger

Le Programme pour une maternité sans danger (PMSD) a pour objectif de maintenir en emploi une travailleuse enceinte ou qui allaite en la réaffectant à d'autres fonctions, lorsque son emploi comporte des dangers physiques pour sa santé ou celle de l'enfant. La travailleuse peut bénéficier d'un retrait préventif uniquement lorsqu'elle ne peut être réaffectée dans un autre poste ne comportant pas de tels dangers.

Lorsque la travailleuse est affectée à d'autres tâches, l'employeur, tenu de maintenir les avantages liés à son emploi, doit lui verser le salaire correspondant à sa prestation habituelle de travail. Or, certains employeurs préfèrent que la travailleuse recoure au retrait préventif étant donné les coûts d'une réaffectation.

Actuellement, la CNESST applique une politique de soutien financier à l'affectation pour inciter les employeurs à recourir à la réaffectation, plutôt qu'au retrait préventif. Il s'agit d'une mesure administrative mise en place pour favoriser l'affectation des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Elle vise à soutenir financièrement l'employeur pour combler la différence salariale lorsque la travailleuse est affectée à des tâches à temps partiel ou à salaire moindre.

En 2023, 6 116 demandes ont été acceptées à la CNESST représentant des coûts de 21 M \$. Toutefois, en octroyant un soutien financier aux employeurs, la CNESST ne compense que la partie manquante du salaire de la travailleuse jusqu'à concurrence de l'indemnité à laquelle la travailleuse aurait eu droit n'eût été de cette affectation. Donc, dans la majorité des cas, l'application de cette politique occasionnera des économies pour le régime administré par la CNESST, financé par les employeurs, puisque le soutien financier accordé sera moins élevé que l'indemnité à laquelle la travailleuse aurait eu droit.

Cette politique n'ayant pas d'assises légales, des enjeux d'application se présentent, tant en ce qui a trait aux délais de traitement qu'au contrôle de sa mise en œuvre. Ainsi, en l'absence d'encadrement légal, d'une part, la méthode de calcul de la compensation et le délai pour l'obtenir ne sont pas prescrits et, d'autre part, il s'avère complexe d'instaurer des mécanismes de contrôle et de saine gestion auprès des employeurs qui en font la demande, notamment pour obtenir un remboursement de montants versés en trop.

Demandes de mesures équivalentes ou différentes

Lorsque des travaux de construction sont planifiés, notamment la transformation ou la rénovation de bâtiments existants, la CNESST et la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) peuvent recevoir, selon le cas, des demandes d'approbation de mesures différentes des normes de construction ou équivalentes à celles-ci.

Le Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment (chapitre S2.1, r. 0.1), pris en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, permet au ministre de désigner une personne pour examiner les demandes transmises à la CNESST. Cependant, des modifications sont nécessaires pour harmoniser la réglementation de la CNESST et celle de la RBQ afin d'éviter des difficultés d'application, notamment en matière de coordination entre les deux organismes.

Gouvernance de la CNESST

Composé, en plus de la présidente, de quatorze membres issus des associations syndicales et patronales les plus représentatives, le conseil d'administration de la CNESST est dit paritaire. Il est essentiel de veiller à ce que les intérêts des groupes d'employeurs et de travailleurs, provenant de divers secteurs d'activités soient représentés, et ce, afin d'assurer un équilibre et une représentativité adéquats. Or, les secteurs public et parapublic ne disposent pas d'une représentation équivalente à celle d'autres secteurs.

Pouvoir du gouvernement en lien avec l'approbation d'un projet de règlement adopté par la CNESST en vertu de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Il convient également de noter qu'il n'est pas possible pour le gouvernement d'approuver avec modification un projet de règlement adopté par la CNESST en vertu de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, alors que cette possibilité existe dans d'autres lois du travail. Cette incapacité peut entraîner des délais pour la modification d'un règlement.

Gouvernance de la Corporation des maîtres électriciens du Québec

La Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) a le mandat de protéger le public. Pour ce faire, la CMEQ vérifie et contrôle la qualification des entrepreneurs en électricité (maîtres électriciens) en vue de s'assurer de leur probité et de leur compétence, en plus de réglementer et discipliner leur conduite professionnelle. La CMEQ regroupe les 3 800 entrepreneurs électriciens du Québec, répartis dans 17 sections régionales.

Un conseil provincial d'administration assure la gouvernance de la CMEQ et un comité exécutif en exerce l'administration courante des affaires. Or, le dédoublement des structures entraîne une lourdeur administrative et des délais dans la prise de décisions, ce qui nuit à la saine gouvernance de la corporation.

Syndicats professionnels

La Loi sur les syndicats professionnels, qui régit la constitution, la gouvernance et la liquidation des associations représentatives, n'a actuellement aucun ministre responsable. En l'absence de cette désignation, la loi relève du ministre de la Justice. De plus, en 2023, la Cour supérieure a déclaré inconstitutionnelles, invalides et inopérantes certaines dispositions de cette loi, notamment celles qui faisaient référence à la notion de « citoyenneté » ou de « nationalité ».

Confidentialité du dossier médical

La confidentialité du dossier médical constitue un enjeu majeur en matière de respect des droits des travailleurs, en particulier lorsqu'il s'agit de la protection des informations sensibles relatives à leur santé. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit des dispositions spécifiques – notamment des sanctions – pour assurer que la confidentialité des dossiers médicaux soit respectée, tant par l'employeur que par le professionnel de la santé.

Toutefois, l'enjeu demeure plus préoccupant lors d'un bris de confidentialité lorsqu'une lésion découle d'une violence physique ou psychologique, notamment une violence à caractère sexuel.

Un autre aspect préoccupant réside dans le fait que, lorsqu'une décision de la CNESST en santé et en sécurité du travail est contestée devant le TAT et qu'aucune ordonnance de confidentialité n'a été rendue par ce dernier, le dossier médical d'un travailleur peut être consulté par toute personne par le biais d'une demande d'accès à l'information auprès du TAT. Résultant de l'absence de dispositions particulières visant le TAT dans la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, cette situation présente un grave enjeu de confidentialité, puisque ces dossiers contiennent des informations personnelles et sensibles. La divulgation de telles informations est susceptible de compromettre la dignité et la sécurité des personnes concernées.

Montants des amendes

Enfin, les montants des amendes pour les infractions pénales au Code du travail et à la Loi sur les normes du travail n'ont pas été révisés depuis plusieurs années et semblent insuffisants pour dissuader les contrevenants, ce qui soulève des préoccupations concernant l'efficacité du système de dispositions pénales. De plus, il n'existe aucune disposition pénale spécifique dans le Code du travail en cas d'entrave au travail de l'enquêteur concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement lors d'un conflit de travail, ce qui peut complexifier la tenue de l'enquête.

3- Objectifs poursuivis

L'intervention législative proposée vise principalement à améliorer le fonctionnement, la cohérence et l'efficacité des lois du travail.

Efficacité des recours et déjudiciarisation

L'intervention proposée vise à diminuer les délais en matière d'arbitrage de griefs et pour obtenir une entente lors d'une lésion professionnelle.

Protection des personnes salariées

L'intervention proposée vise à limiter l'impact sur l'emploi de personnes salariées de certaines absences justifiées par des motifs de santé publique ou de sécurité civile. En cela, elle favorise notamment la protection de la santé publique.

L'intervention proposée vise également à limiter l'impact d'absences liées à la fonction de réserviste des Forces armées canadiennes sur l'emploi des personnes salariées agissant à ce titre. Cette mesure, qui est cohérente avec ce qui est prévu dans d'autres provinces canadiennes, permet de contribuer à la préparation des réservistes et à la sécurité nationale en leur permettant de s'absenter pendant des périodes prolongées pour des activités militaires sans compromettre leur situation professionnelle.

Amélioration de l'indemnisation des travailleurs

L'intervention proposée vise à améliorer l'indemnisation des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle afin de s'assurer qu'ils soient indemnisés adéquatement et ainsi éviter leur appauvrissement.

Mécanismes de prévention et de participation – prolongation du régime intérimaire

L'intervention proposée vise à retarder l'entrée en vigueur des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs ainsi que les fonctions du Réseau de santé publique en santé au travail jusqu'en octobre 2026, afin de tenir compte de la possibilité d'une entrée en vigueur ultérieure du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation.

Prévoir des exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation adaptées aux réseaux de la santé et de l'éducation

L'intervention proposée vise à aplanir des difficultés d'application du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement dans certains établissements des réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, difficultés résultant notamment de la pénurie de main-d'œuvre et de financement.

Les mesures proposées visent à mettre en place des mécanismes de prévention en santé et en sécurité du travail et de participation des travailleurs dont les exigences et les fonctions seraient bonifiées par rapport à ce qui est en vigueur actuellement, et ce, afin d'assurer la prévention dans les milieux de travail, tout en respectant la capacité organisationnelle de ces réseaux.

Dans le même objectif, l'intervention proposée vise également à réduire le nombre élevé d'heures de libération ainsi que les difficultés d'intervention d'un représentant en santé et en sécurité libéré par un établissement d'enseignement dans un milieu de stage en ajustant le calcul des heures de libération dans le cas des stagiaires afin qu'ils ne soient comptabilisés qu'en milieu de stage.

Assurer une meilleure transparence financière

L'intervention vise à assurer davantage de transparence financière aux membres d'associations syndicales et, dans le secteur de la construction, d'associations patronales.

Divers

L'intervention proposée vise également à modifier les lois du travail à des fins diverses. D'abord, elle permet d'apporter une modification de concordance au Code du travail – omise en 2019 afin de prévoir que les décisions relatives au maintien des services essentiels sont rendues par le TAT, plutôt que par le gouvernement. Puis, elle permet d'assurer davantage d'équité dans la rémunération des membres des tribunaux administratifs et d'améliorer la gouvernance de la CNESST et de la CMEQ. Elle permet aussi de revoir les règles concernant la confidentialité du dossier médical d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle et de prévoir des amendes spécifiques dans les cas de bris de confidentialité. Ensuite, elle modifie les habilitations de la CNESST afin, d'une part, qu'elle puisse rendre des décisions pour le soutien financier aux employeurs en cas

de réaffectation dans le cadre du PMSD, et ce, afin de favoriser la réaffectation plutôt que le retrait préventif et diminuer ainsi les coûts totaux du régime. D'autre part, elle vise à permettre à la CNESST de rendre des décisions pour des mesures différentes ou équivalentes lors des travaux de construction, permettant une harmonisation dans les décisions avec la RBQ à ce sujet. L'intervention proposée vise également à revoir le montant des amendes dans la Loi sur les normes du travail et le Code du travail afin de dissuader davantage les employeurs à contrevenir à ces lois. Finalement, il est prévu de confier la responsabilité de la Loi sur les syndicats professionnels au ministre du Travail.

4- Proposition

4.1- Ajout de protection pour les personnes salariées

Il est proposé de modifier la Loi sur les normes du travail afin de protéger le lien d'emploi d'une personne salariée tant qu'elle n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail en raison d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance de santé publique ou de sécurité civile ou en raison d'un sinistre ou de son imminence. La personne salariée devrait aviser son employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. De plus, l'employeur pourrait demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. Cette mesure, qui s'appliquerait à toute personne salariée et à tout employeur, contribuerait à maintenir la stabilité économique des travailleurs et à préserver leurs droits dans des périodes de crises. Elle devrait également favoriser l'adhésion aux consignes et aux directives de la Santé publique et de la Sécurité civile, ce qui permettrait d'en assurer le respect.

Il est proposé de modifier le congé octroyé aux réservistes des Forces armées canadiennes dans la Loi sur les normes du travail, afin de l'harmoniser avec les dispositions du Code canadien du travail. Les conditions d'accès à ce congé seraient assouplies, notamment par la réduction de douze à trois mois de la durée du service continu exigée pour y avoir droit, ainsi que par l'élargissement des motifs d'absence, notamment pour permettre à un réserviste de suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service militaire. De plus, la durée maximale de l'absence serait augmentée, passant de 18 à 24 mois sur une période de 60 mois, sauf si un règlement prévoit une durée plus longue.

Cette modification vise à mieux soutenir les travailleurs appelés à accomplir des services militaires ou des missions liées à la sécurité nationale, en reconnaissant l'importance de leur engagement tout en garantissant le retour dans leur emploi.

4.2- Amélioration de l'indemnisation des travailleurs

Il est proposé de modifier la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles afin de s'assurer, d'une part, que le revenu sur lequel est basé l'IRR ne soit pas inférieur au salaire minimum en vigueur au moment de la revalorisation. D'autre part, il est également proposé de prévoir que le revenu annuel brut réel au moment de la lésion professionnelle soit celui qui est considéré pour le calcul de la revalorisation (plutôt

que celui du plafond maximal au moment de la lésion professionnelle). Il est également proposé de considérer le revenu brut réel du travailleur au moment de la lésion professionnelle pour la détermination de l'IRR lorsqu'il y a une ou plusieurs rechutes, récidives ou aggravation. Par exemple, pour un travailleur victime d'une lésion professionnelle en 2016 et qui gagnait 95 000 \$ par année à cette époque, la solution proposée permettrait que l'IRR soit établie en fonction du salaire au moment de la lésion en considérant le plafond d'indemnisation de l'année en cours. Ainsi, en 2021, son IRR serait équivalente au plafond de cette année-là, soit 85 100 \$.

L'intervention permettrait de garantir que les travailleurs ne soient pas pénalisés financièrement par une plus lente progression de leurs indemnités par rapport à l'inflation et à l'augmentation du salaire minimum.

Il est également proposé d'introduire dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles une disposition permettant de considérer un dirigeant comme un travailleur, lorsqu'il exécute personnellement un travail pour une autre personne que celle pour laquelle il a le statut de dirigeant. Cette modification vise à élargir la couverture de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en s'assurant que les travailleurs puissent bénéficier des protections prévues en cas de lésion professionnelle.

4.3- Efficacité des recours et déjudiciarisation

Règles encadrant l'arbitrage de griefs

L'intervention proposée vise à modifier certaines règles de l'arbitrage de griefs, dans le but de rendre le processus plus rapide, accessible et efficace. Plusieurs mesures concrètes sont proposées pour y parvenir. Tout d'abord, il est suggéré d'introduire un délai maximal de six mois pour la nomination des arbitres et de 365 jours pour la tenue de la première journée d'audition. Ces délais ne s'appliqueraient toutefois pas au secteur public et parapublic qui ont leur greffe et leurs propres procédures d'arbitrage.

Des modifications au Code du travail sont également proposées pour inciter les parties à user de méthodes alternatives de règlement de différends, telles que la médiation pré-arbitrale. Cette dernière est une procédure qui intervient avant le recours à l'arbitrage, dans le but de résoudre un conflit de manière amiable et d'éviter ainsi un arbitrage formel. Elle consiste à faire appel à un médiateur, une tierce personne neutre et indépendante, qui aide les parties à communiquer et à trouver une solution consensuelle à leur différend. De plus, l'obligation de tenir une conférence préparatoire avant l'arbitrage de griefs si l'une des parties en fait la demande serait instaurée, ce qui permettrait de clarifier les enjeux avant l'audition et de faciliter la résolution des conflits. Cette conférence servirait notamment à définir le cadre de l'arbitrage, à fixer les modalités pratiques et à établir un calendrier pour la procédure.

Par ailleurs, il est proposé d'obliger les parties à dévoiler la preuve recueillie dans le dossier 30 jours avant l'audition ou dans un autre délai convenu lors de la conférence préparatoire afin de favoriser une préparation adéquate des parties et d'éviter de ralentir le processus.

Processus de négociation offert par la CNESST en matière de santé et de sécurité du travail

Dans le but de réduire les délais liés aux contestations des décisions de la CNESST, il est proposé d'introduire un processus de négociation entre la CNESST et les parties. Ce processus devrait être proposé aux parties dès que la décision de la CNESST porterait sur les sujets suivants : le droit du travailleur à une IRR; le droit à des indemnités diverses (par exemple pour les dommages causés à ses vêtements par une prothèse ou une orthèse dont le port est rendu nécessaire en raison d'une lésion professionnelle), à un service de santé, à un équipement adapté (par exemple pour une prothèse ou une orthèse) ou à d'autres frais, la capacité du travailleur à exercer son emploi, un emploi équivalent ou un emploi convenable ainsi que la détermination de l'emploi convenable du travailleur. Une habilitation réglementaire permettrait également à la CNESST de déterminer tout autre sujet pouvant donner ouverture à la tenue d'un processus de négociation.

Advenant une demande de révision d'une décision sur l'un des sujets visés, la CNESST serait tenue d'informer les parties de la possibilité d'initier un processus de négociation. Ce processus serait tenu dès que la personne qui se croit lésée en fait la demande et que l'autre partie y consent. Le processus proposé prévoit qu'une personne désignée par le président-directeur général de la CNESST, qui ne peut avoir agi ou ne pourrait agir ultérieurement à un autre titre dans le dossier, serait chargée de négocier avec les parties afin de parvenir à une entente mettant fin au litige et, dans certains cas, prévenant un différend qui pourrait naître entre les parties eu égard à cette même lésion. Cette approche offrirait une alternative aux procédures longues et complexes devant les tribunaux administratifs ou judiciaires, diminuant les délais et favorisant ainsi un retour prompt en emploi des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle.

4.4- Exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation

Afin d'offrir aux milieux de travail une période additionnelle leur permettant de se conformer aux nouvelles exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation, il est proposé de reporter l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, de manière à prolonger le régime intérimaire qui y a été introduit, à titre de mesure transitoire, d'une année au maximum. À cette fin, le décret prévoyant l'entrée en vigueur de ces dispositions pourra être pris au plus tard le 6 octobre 2026.

Exigences particulières relatives aux réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation

Il est par ailleurs proposé de prévoir des règles particulières relatives aux mécanismes de prévention et de participation applicables dans certains établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Pour le représentant en santé et en sécurité, le nombre d'heures de libération demeurerait inchangé par rapport au régime intérimaire prévu par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. À défaut d'entente, le nombre d'heures de libération par trimestre serait le suivant :

- 20 à 50 travailleurs : 9 heures 45 minutes;

- 51 à 100 travailleurs : 19 heures 30 minutes;
- 101 à 200 travailleurs : 32 heures 30 minutes;
- 201 à 300 travailleurs : 48 heures 45 minutes;
- 301 à 400 travailleurs : 58 heures 30 minutes;
- 401 à 500 travailleurs : 68 heures 15 minutes;
- plus de 500 travailleurs : 68 heures 15 minutes auxquelles s'ajoutent 13 heures par tranche additionnelle de 100 travailleurs.

Certaines de ses fonctions, qui nécessitaient peu d'heures de libération ou qui étaient nécessaires en raison de l'entrée en vigueur proposée des exigences concernant le programme de prévention ont été ajoutées. C'est le cas, notamment, pour l'identification des dangers – incluant ceux concernant les travailleurs de 16 ans et moins – ainsi que pour les recommandations concernant les risques psychosociaux.

Pour le comité de santé et de sécurité, la fréquence des rencontres demeure la même que celle prévue au régime intérimaire, qui a été introduit à titre de mesure transitoire dans la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Certaines fonctions ont par ailleurs été ajoutées, dont celles de recevoir les recommandations du représentant en santé et en sécurité et les copies d'accidents et de faire des recommandations à l'employeur à ce sujet.

Par ailleurs, il est suggéré de modifier la méthode de calcul des heures de libération des représentants en santé et sécurité dans les établissements d'enseignement, en ne prenant pas en compte les stagiaires qui effectuent un stage à l'extérieur de l'établissement.

Ces modifications permettraient de tenir compte de la capacité des réseaux, confrontés à une pénurie de main-d'œuvre, tout en maintenant que la santé et la sécurité du travail sont essentielles, en mettant en vigueur le programme de prévention et en ajoutant des fonctions aux mécanismes de participation des travailleurs par rapport au régime intérimaire. Au plus tard le 1^{er} octobre 2029 et en collaboration avec les réseaux concernés, le ministre fera rapport au gouvernement sur l'application de ces dispositions.

4.5- Transparence financière

Il est proposé de modifier le Code du travail et la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction afin de prévoir qu'une association de salariés doit présenter chaque année à ses membres, lors d'une assemblée générale, ses états financiers qui auront été vérifiés selon les principes comptables généralement reconnus. Pour la construction, cette exigence s'appliquerait également aux associations patronales.

Une union, fédération, centrale ou confédération à laquelle est affiliée ou appartient une association de salariés devrait également transmettre ses états financiers vérifiés à tout membre qui en fait la demande.

4.6- Divers

L'intervention proposée vise à modifier diverses dispositions des lois du travail.

Services essentiels

Il est proposé de modifier l'article 109.2 du Code du travail, en concordance avec les modifications apportées à la loi à ce sujet en 2019, de manière à référer aux décisions du TAT plutôt qu'aux décrets du gouvernement, vu la compétence maintenant confiée au TAT en matière de maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic.

Rémunération des membres du TAT

Il est proposé de modifier la Loi instituant le Tribunal administratif du travail afin de prévoir que la rémunération d'un membre peut être réduite une fois fixée pour tenir compte de la rente de retraite du secteur public qui lui est versée. Cette modification permettrait d'apporter les modifications nécessaires au Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des membres du Tribunal administratif du travail afin d'uniformiser les modalités entourant la rémunération des membres du TAT avec celles d'autres tribunaux, notamment le Tribunal administratif du Québec. Ainsi, le Règlement prévoirait que la rémunération d'un membre qui reçoit une rente de retraite soit réduite en partie dès le moment où il commence à la recevoir plutôt qu'à la date du renouvellement de son mandat.

Règlements de la CNESST

Dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il est d'abord prévu de revoir les habilitations réglementaires de la CNESST afin de lui permettre de rendre des décisions lors de la construction de certains bâtiments (une prison, une station de métro, un établissement agricole ou un établissement industriel) concernant les mesures équivalentes et différentes et d'adopter dans la LSST des dispositions similaires à celles prévues par la Loi sur le bâtiment pour les mesures équivalentes et les mesures différentes. Il est également prévu de mettre en place un processus de contestation de ces décisions.

Il est également prévu d'encadrer l'habilitation réglementaire sur le temps de libération du représentant en santé et en sécurité. Le règlement devrait prévoir une variation de ce temps en fonction du nombre de travailleurs groupés dans l'établissement. Toutefois, dans un établissement d'enseignement, ce nombre devrait exclure les étudiants qui effectuent, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail chez un autre employeur.

Il est aussi prévu de confier à la CNESST le pouvoir d'octroyer une somme à un employeur dans le cas de la réaffectation d'une travailleuse enceinte ou qui allaite dans un poste à temps partiel ou à salaire moindre, et ce, dans le but de favoriser le maintien en emploi et diminuer les coûts du régime.

Il est par ailleurs proposé de modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour permettre au gouvernement d'approuver, avec ou sans modifications, un règlement adopté par la CNESST. Toutefois, s'agissant de règlements adoptés par la CNESST en

vertu de son pouvoir réglementaire, le gouvernement ne pourrait les modifier de manière substantielle. Dans un tel cas, le projet de règlement devra être republié pour commentaires à la Gazette officielle du Québec.

Gouvernance de la CNESST

Il est proposé d'augmenter le nombre de membres du conseil d'administration de la CNESST et, conséquemment, le quorum nécessaire à la tenue d'une séance. De plus, il serait précisé que l'un des membres patronaux doit faire partie du secteur public ou parapublic. Ces modifications permettraient d'assurer que le CA soit davantage représentatif.

Gouvernance de la CMEQ

Il est proposé de procéder à un allègement des structures décisionnelles de la CMEQ prévues dans la Loi sur les maîtres électriciens en abolissant le comité exécutif et en permettant à son conseil d'administration de créer un forum provincial consultatif qui aurait les fonctions qu'il lui confierait.

Confidentialité du dossier médical

Il est proposé de modifier les règles concernant la confidentialité du dossier que possède la CNESST concernant un travailleur victime d'une lésion professionnelle en prévoyant des amendes différentes selon la gravité de l'infraction. Ainsi, une personne qui contreviendrait à la confidentialité du dossier médical se verrait imposer le montant équivalent à l'amende générale dans la LATMP. Dans le cas d'un bris de confidentialité concernant un dossier de violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, l'amende serait plus élevée.

Il est également proposé de modifier la Loi instituant le Tribunal administratif du travail afin de permettre au TAT de restreindre l'accès à certains dossiers de sa division de la santé et de la sécurité du travail aux personnes qu'il autorise. Cette restriction serait limitée aux dossiers contenant des renseignements relatifs à la santé physique ou mentale d'une personne ou contenant des renseignements que le TAT estime d'un caractère confidentiel et dont la divulgation porterait préjudice à une personne.

Révision du montant des amendes

D'autres changements incluent la révision des amendes pour des infractions pénales aux dispositions du Code du travail et à la Loi sur les normes du travail, afin de rendre ces sanctions plus dissuasives. Une amende spécifique en cas d'entrave au travail d'un enquêteur est également proposée.

Responsabilité et modification de la Loi sur les syndicats professionnels

Enfin, la responsabilité de la Loi sur les syndicats professionnels serait confiée au ministre du Travail. La loi serait également modifiée en conformité avec la décision de la Cour supérieure en retirant les mentions concernant l'obligation de citoyenneté, notamment afin de faire partie d'un syndicat.

5- Autres options

Les modifications apportées ont pour objectif de répondre à des préoccupations précises sur le fonctionnement et l'application des lois du travail. D'autres options ont toutefois été évaluées.

Certaines modifications de concordance avec les dispositions prévues dans le Code canadien du travail concernant le congé pour un réserviste ont été rejetées, notamment celle concernant la protection en cas de discrimination à l'embauche, car la Loi sur les normes du travail ne vise pas les étapes préalables à l'embauche.

Plusieurs options ont été étudiées pour l'indemnisation des personnes incorporées, mais qui sont en réalité des travailleurs. Il a notamment été envisagé d'introduire des sanctions spécifiques, mais cela n'aurait pas modifié l'interprétation excluant les dirigeants de la couverture de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, tout en risquant de pénaliser des travailleurs plutôt que leurs employeurs. Une autre option, consistant à établir une présomption de « travailleur » selon certains critères, a également été écartée en raison de l'alourdissement du fardeau administratif, obligeant les véritables dirigeants à prouver leur statut. Ces options ont toutefois été rejetées en raison de leurs inconvénients.

D'autres options ont été examinées concernant l'efficacité des recours, notamment réduire davantage le délai pour la nomination de l'arbitre ou pour la première journée d'audition, mais les délais proposés ont été retenus en raison du consensus patronal-syndical les appuyant.

Par ailleurs, il a été étudié d'étendre le processus de négociation proposé à l'ensemble des décisions de la CNESST. Toutefois, cette option a été écartée en raison du volume important de dossiers qu'elle générerait. De plus, l'ajout d'une habilitation réglementaire dans la loi permettrait à la CNESST d'étendre le processus de négociation à d'autres sujets que ceux visés par l'intervention proposée.

6- Évaluation intégrée des incidences

Incidences sociales

L'octroi par la CNESST d'un soutien financier en cas de réaffectation d'une travailleuse visée par le PMSD favorisera le maintien en emploi des femmes enceintes ou en période postnatale, contribuant ainsi à la réduction des inégalités de genre dans le milieu professionnel.

Incidences sur les personnes handicapées

Le projet de loi aura un impact favorable sur les personnes handicapées, notamment grâce aux dispositions qui améliorent l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles, un groupe dans lequel figurent de nombreuses personnes handicapées.

Incidences sur la pauvreté et sur le revenu des personnes

Plusieurs mesures sont proposées pour lutter contre l'appauvrissement des travailleurs. La protection du lien d'emploi des personnes salariées en cas d'urgence sanitaire ou de sinistre vise à ce que celles-ci ne subissent pas de représailles en emploi du fait de leur absence en période de crise, qu'il s'agisse d'une urgence sanitaire ou d'une catastrophe touchant la sécurité publique. Cela leur permettrait de se concentrer sur leur santé ou leurs obligations liées à la sécurité, sans la crainte de perdre leur emploi.

De plus, la modification du calcul de l'IRR permettra d'éviter l'appauvrissement progressif des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle, qu'ils bénéficient de l'IRR minimale ou maximale. Cette mesure assure une meilleure protection financière des travailleurs blessés au fil du temps.

Enfin, en précisant qu'un dirigeant peut être considéré comme un travailleur en cas de lésion professionnelle, la mesure permet de mieux indemniser ces individus et de garantir un revenu en cas d'incapacité de travail à la suite d'une blessure, renforçant ainsi leur sécurité financière.

Incidences sur la gouvernance de la CNESST et de la CMEQ

Les modifications proposées à la gouvernance du conseil d'administration de la CNESST visent à mieux refléter la diversité des acteurs de la société, en assurant une représentation plus équilibrée et inclusive des différents groupes concernés.

Les modifications proposées concernant la gouvernance de la CMEQ visent à rendre l'organisme plus efficace.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Plusieurs ministères et organismes ont été consultés lors de l'élaboration des propositions du projet de loi.

Les dispositions du régime particulier pour les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation ont fait l'objet de discussions étroites avec les ministères concernés, soit le ministère de l'Éducation et le ministère de la Santé et des Services sociaux, ainsi qu'avec le Secrétariat du Conseil du trésor qui ont tous adhéré à la solution proposée. Le ministère de l'Enseignement supérieur a également été consulté pour confirmer son adhésion au règlement soumis pour approbation gouvernementale par la CNESST.

L'Institut national de santé publique et le ministère de la Sécurité publique ont été consultés concernant la protection du lien d'emploi en cas d'urgence sanitaire ou de sécurité civile et ont exprimé leur soutien à cette disposition.

Les modifications à la Loi sur les syndicats professionnels, particulièrement pour la désignation du ministre du Travail comme responsable, ont été soumis au ministère du Conseil exécutif, au ministère de la Justice ainsi qu'au ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie qui y étaient favorables.

Le Secrétariat du Conseil du trésor a également été consulté concernant plusieurs autres dispositions du projet de loi, dont les règles concernant l'arbitrage de griefs. Les commentaires de ce dernier ont été intégrés au projet.

Le Secrétariat aux emplois supérieurs a été consulté sur la mesure concernant la rémunération des membres du TAT et s'y est montré favorable.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

La plupart des dispositions proposées entreraient en vigueur dès la sanction du projet de loi. Toutefois, certaines entreraient en vigueur à des dates spécifiques :

- La disposition relative au calcul de l'IRR prendrait effet le 1^{er} janvier suivant la sanction de la loi;
- Celle concernant la qualification de dirigeant pour un travailleur serait applicable trois mois après la sanction;
- Le processus de négociation en cas de demande de révision d'une décision de la CNESST proposé dans le projet de loi serait mis en place 18 mois après la sanction, afin de permettre à l'organisme de se préparer adéquatement à son application;
- Les modifications concernant le conseil d'administration de la CNESST s'appliqueraient lors de la nomination des nouveaux membres, afin d'éviter tout dysfonctionnement au sein du conseil;
- Les dispositions concernant l'arbitrage des griefs s'appliqueraient à tout nouveau grief déposé après la sanction de la loi;
- Les exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation adaptées aux réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation et celles concernant l'exclusion des stagiaires dans le calcul du temps de libération entreraient en vigueur au moment de l'adoption d'un décret du gouvernement à ce sujet, au plus tard le 6 octobre 2026;
- Les dispositions du CMEQ entreraient en vigueur au moment où les règlements concernant le comité exécutif seraient adoptés par ce dernier.

Enfin, il est prévu que l'application des mécanismes de participation des travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation serait réévaluée à la suite d'un rapport sur la question en 2029. De plus, la disposition permettant au gouvernement de modifier un règlement soumis par la CNESST serait aussi applicable à tout règlement soumis mais non adopté avant la sanction de la loi.

9- Implications financières

Certaines dispositions pourraient engendrer des coûts pour les entreprises qui sont difficiles à évaluer puisqu'ils dépendent de plusieurs facteurs imprévisibles. D'autres dispositions prévues au projet de loi seraient par ailleurs à coût nul puisqu'elles n'engendreraient pas de nouvelles obligations pour les entreprises.

Certaines dispositions présentées pourraient même engendrer des économies pour les entreprises. En favorisant l'efficacité des recours, la déjudiciarisation et l'optimisation des processus, notamment par la réduction des délais d'arbitrage, l'utilisation accrue de modes alternatifs de règlement et la divulgation obligatoire de la preuve, les entreprises pourront réduire leurs coûts juridiques et administratifs.

Le programme de soutien financier en cas de réaffectation d'une travailleuse à un autre poste, en raison des dangers pour elle ou son enfant, représenterait environ la moitié du montant qui aurait été versé dans le cadre de l'IRR si la travailleuse avait été retirée du milieu de travail. Ainsi, on peut estimer à 21 M \$ en 2023 les économies sur le PMSD (financé par les employeurs). Toutefois, comme ce programme est déjà en place, l'introduction d'un cadre législatif ne devrait pas modifier les montants versés par la CNESST. Les mesures concernant la revalorisation ou la détermination de l'IRR auront un impact estimé à 15 M\$, toutefois ces coûts pourront être financés à même les cotisations actuelles des employeurs à la CNESST.

Par ailleurs, les dispositions du projet de loi sont élaborées en accordant une attention constante à l'amélioration du fonctionnement, de l'efficacité et de la cohérence des lois. De plus, les dispositions proposées n'engendreraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi. En effet, la prévisibilité de l'entrée en vigueur des dispositions permettrait aux entreprises québécoises de s'adapter plus aisément aux changements apportés.

10- Analyse comparative

Ajout de protection pour les personnes salariées

La modification proposée concernant la possibilité pour une personne salariée de s'absenter pour des situations liées à la santé publique s'inspire des dispositions qui existent ailleurs au Canada. En effet, l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador prévoient tous des congés pour ce type d'absence. En Ontario et à Terre-Neuve-et-Labrador, cela prend la forme d'un congé spécial pour les maladies infectieuses qui peut être utilisé par une personne salariée dans certaines circonstances, notamment lorsqu'elle fait personnellement l'objet d'une surveillance médicale ou s'il se conforme à une ordonnance de santé publique. En Colombie-Britannique et au Manitoba, le congé prévu est relié spécifiquement à la COVID-19.

En ce qui concerne la protection du lien d'emploi pour les événements de sécurité civile, le Québec se placerait à l'avant-garde, puisque cela n'est pas prévu par le cadre législatif des autres provinces.

Enfin, en ce qui a trait à la protection du lien d'emploi des réservistes, les dispositions proposées sont similaires à celles prévues dans la plupart des autres juridictions canadiennes qui ont emboîté le pas au gouvernement fédéral.

Amélioration de l'indemnisation des travailleurs

En Ontario et en Colombie-Britannique, lorsque le salaire est inférieur à un certain seuil, l'IRR est versée à hauteur de 100 % du salaire net, plutôt qu'au taux habituel (respectivement de 85 % en Ontario et 90 % en Colombie-Britannique). En Ontario, l'IRR est revalorisée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC). Ainsi, il est possible qu'une personne indemnisée reçoive des IRR supérieures au salaire maximal assurable si l'IPC dépasse l'augmentation de ce dernier. À l'inverse, si l'IPC augmente moins que le salaire maximal assurable, un écart peut se produire, comme c'est le cas actuellement au Québec. En Colombie-Britannique et en Alberta, le résultat

de la revalorisation – elle aussi basée sur l’IPC – n’est appliqué que dans la deuxième année suivant la lésion. La revalorisation s’applique à l’IRR versée, et ce, jusqu’à concurrence du maximum établi. Soulignons également qu’en Alberta, le salaire maximal assurable n’augmente pas chaque année selon une formule préétablie comme c’est le cas au Québec. En effet, celui-ci est ajusté seulement lorsque plus de 10 % des indemnisés auraient eu droit à une IRR revalorisée supérieure au maximum en vigueur, n’eût été ce dernier.

Par ailleurs, d’autres administrations sont aussi en action concernant le stratagème dont usent certains employeurs, notamment dans le secteur du camionnage, en retenant les services de travailleurs faussement indépendants, œuvrant sous le couvert de l’incorporation. Le gouvernement fédéral a modifié, en 2024, le Code canadien du travail pour prévoir que tous les travailleurs soient désormais considérés comme étant des employés, jusqu’à preuve du contraire, lorsque leur statut est remis en question. En Ontario, la Commission de la sécurité professionnelle et de l’assurance contre les accidents du travail a mis en place, en 2023, une nouvelle procédure administrative visant la détermination du statut réel des camionneurs en société unipersonnelle, lesquels ont maintenant l’obligation de remplir un questionnaire à cet égard.

Efficacité des recours et déjudiciarisation

En matière d’arbitrage, les administrations ont adopté des approches diversifiées en ce qui a trait au balisage des délais et de divulgation de la preuve.

Au niveau fédéral, le Code canadien du travail prévoit que la nomination de l’arbitre et la première journée d’audience doivent se faire dans des délais raisonnables. En Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan, sans spécifier de délais, on indique que les arbitres doivent agir diligemment ou que l’audience doit se tenir dans un délai raisonnable.

Pour ce qui est de la divulgation de la preuve, en Alberta, il est généralement attendu que les parties s’échangent, préalablement à l’audience, les éléments qu’elles prévoient présenter lors de celle-ci.

De plus, les lois du Manitoba, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse énoncent que l’arbitre peut, avant la tenue d’une audience, exiger des parties qu’elles produisent des documents en lien avec l’affaire étudiée.

En Colombie-Britannique, la Commission peut demander un rapport d’enquête sur la demande, qu’elle divulgue aux parties. En Ontario, le demandeur doit déposer six exemplaires d’une preuve qu’il entend présenter au plus tard 10 jours avant l’audience. Ce délai est de huit jours dans le cas de l’intimé.

Toujours concernant l’arbitrage, les lois du travail des autres administrations canadiennes semblent ne pas contenir de dispositions visant à privilégier les modes alternatifs de règlements ou la possibilité pour une partie de demander une conférence préparatoire à l’arbitrage.

Par ailleurs, en matière de lésions professionnelles, peu de provinces prévoient des modes de règlement en amont d’un processus de révision. En Ontario, il est prévu que

la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail peut fournir des services de médiation pré-révision si elle le juge approprié.

Transparence financière

Concernant la transparence financière, quatre autres provinces (Alberta, Saskatchewan, Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador) prévoient que les associations de salariés doivent faire vérifier leurs états financiers, soit selon les principes comptables, par une personne ayant les connaissances suffisantes des affaires financières ou par un auditeur. Au niveau fédéral, en Ontario, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba, les états financiers doivent être certifiés conformes par le président et/ou par le trésorier ou tout autre dirigeant ou fonctionnaire chargé de l'administration des fonds.

Cinq provinces (Ontario, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve et Labrador) ainsi que la législation fédérale prévoient que les états financiers doivent être fournis sur demande. En Colombie-Britannique, Alberta et Saskatchewan, les états financiers doivent être mis à disposition des membres ou présentés à ceux-ci annuellement. Aucune province ni la législation fédérale ne prévoit que les états financiers doivent être présentés lors d'une l'assemblée générale annuelle.

Divers

Relativement aux conseils d'administration des différentes commissions, celles provinciales comptent de sept à dix membres. Le Nouveau-Brunswick prévoit la possibilité que le conseil d'administration de Travail sécuritaire soit composé de plus de dix membres, tant qu'une répartition égale du nombre de représentants de travailleurs et d'employeurs est assurée. Au niveau fédéral, le conseil d'administration du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est composé de 14 à 21 membres.

Finalement, concernant la hausse des différents montants des amendes pour les infractions pénales prévues par la Loi sur les normes du travail et le Code du travail, la comparaison interprovinciale est imparfaite, puisque les droits protégés et les infractions corollaires prévues par les différentes lois peuvent différer.

En matière de normes du travail, seuls l'Ontario et l'Alberta apparaissent prévoir des amendes aux montants potentiellement plus élevés que ceux proposés pour le Québec, tant pour les particuliers que les personnes morales. En matière de relations de travail, les nouveaux montants d'amendes projetés pour le Code du travail seraient, pour plusieurs infractions, parmi les plus élevés au Canada.

Le ministre du Travail,

JEAN BOULET