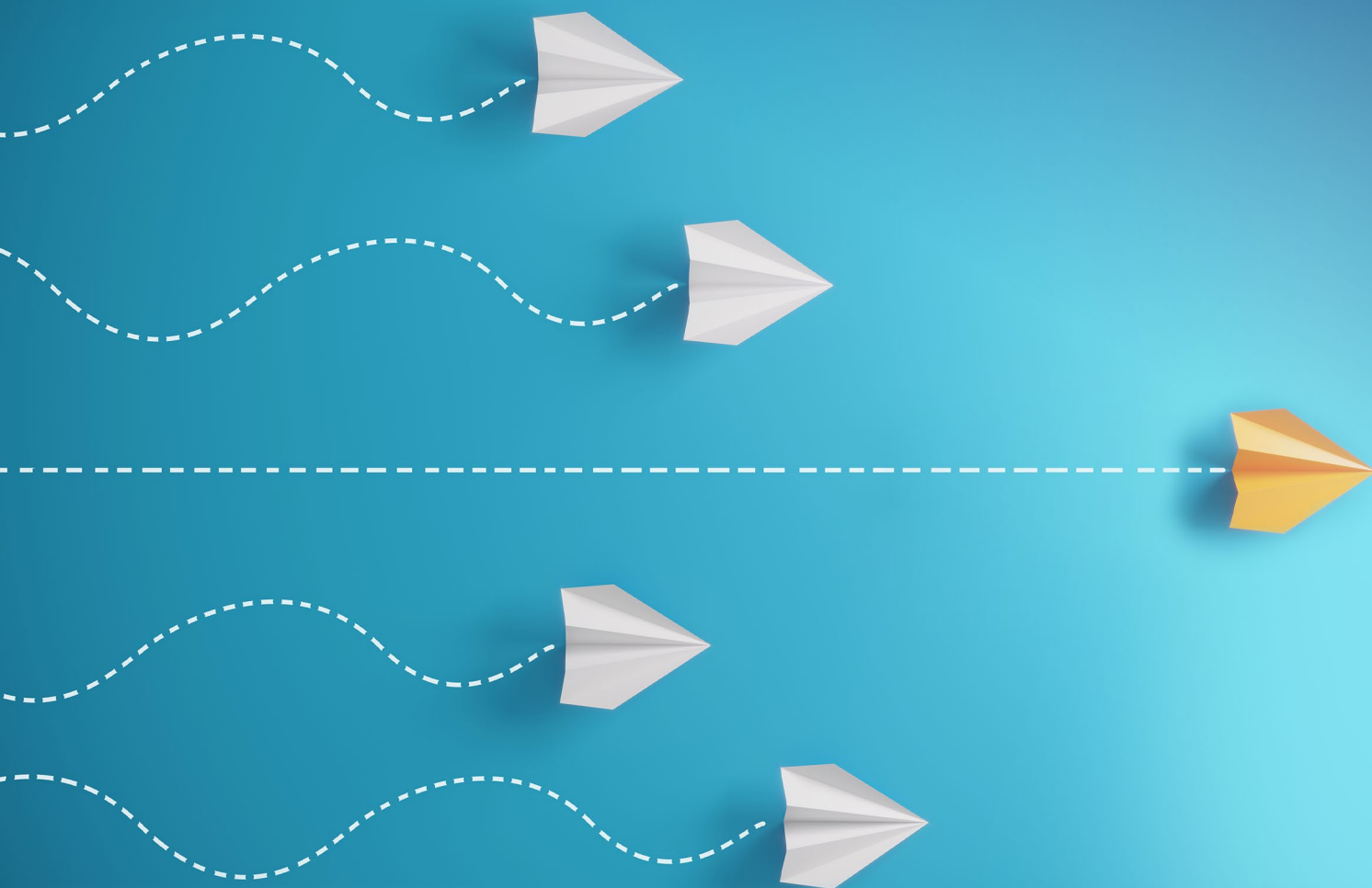


ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Projet de loi amendé visant l'amélioration de certaines lois du travail

Ministère du Travail

Septembre 2025



SOMMAIRE

Note au lecteur :

La présente analyse d'impact réglementaire (AIR) tient compte des amendements proposés au projet de loi, lesquels s'appuient sur les recommandations formulées par les groupes entendus lors des consultations particulières, tenues du 29 mai au 3 juin 2025, ainsi que ceux ayant transmis des mémoires à la Commission de l'économie et du travail. L'AIR précédemment rédigée a été actualisée afin de refléter les modifications apportées au projet de loi.

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts pour les entreprises qu'entraînerait le projet de loi omnibus visant à améliorer le fonctionnement, la cohérence et l'efficacité des lois du travail.

L'intervention législative proposée vise à créer un environnement de travail plus équitable et stable, tout en permettant aux entreprises de bénéficier d'une meilleure attractivité, d'une gestion simplifiée et d'un soutien accru pour faire face aux défis actuels du marché du travail.

Les dispositions liées à l'amélioration de l'indemnisation des travailleurs contribueront à renforcer la sécurité financière des travailleurs en cas de lésion professionnelle en tenant compte de la réalité économique actuelle, en plus de garantir une couverture adéquate à une plus grande diversité de travailleurs, et ce, sans engendrer de coûts pour les entreprises.

Les dispositions visant à ajouter des protections aux salariés n'engendreraient pas non plus de coûts directs pour les entreprises québécoises. Ces mesures assureraient la sécurité d'emploi des travailleurs, les aideraient à renforcer la stabilité économique et la préservation de leurs droits, réduiraient la charge administrative des médecins et introduiraient davantage de flexibilité pour les salariés réservistes des Forces armées canadiennes.

De plus, certaines dispositions favoriseraient la déjudiciarisation et l'optimisation de certains processus, notamment en réduisant des délais d'arbitrage, en incitant à l'utilisation accrue de méthodes alternatives de règlement de différends ou encore en obligeant les parties à dévoiler la preuve recueillie. La prolongation du régime intérimaire et l'ajustement des heures de libération des représentants en santé et sécurité permettraient d'alléger les contraintes sur les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation en plus de favoriser une meilleure allocation des ressources.

De plus, le projet de loi propose diverses modifications législatives visant principalement la mise en concordance de certaines dispositions, l'harmonisation des pratiques réglementaires et la clarification de règles de gouvernance. Ces modifications n'imposeraient pas de nouvelles obligations aux entreprises québécoises. Enfin, les dispositions proposées n'engendreraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	2
1. DÉFINITION DU PROBLÈME	4
2. PROPOSITION DU PROJET	11
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	18
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	18
4.1 Description des secteurs touchés	18
4.2 Coûts pour les entreprises	19
A. Ajout de protection pour les personnes salariées	19
B. Amélioration de l'indemnisation des travailleurs	22
C. Efficacité des recours et déjudiciarisation	23
D. Exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation	25
E. Divers	27
4.3 Économies pour les entreprises	35
4.4 Synthèse des coûts et des économies	35
4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	36
4.6 Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	37
4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	38
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	40
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	40
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	41
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	41
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	41
10. CONCLUSION	41
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	42
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	42
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	43

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

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 des règlements du travail, tels que la Loi sur les normes du travail (LNT) (chapitre N-1.1), le Code du travail (chapitre C-27), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) (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 (LATMP) (chapitre A-3.001), la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (LITAT) (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 (LSP) (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), la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale ainsi que la Loi sur les maîtres électriciens du Québec (chapitre M-3).

Ces lois visent tant 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 assurant une meilleure application des lois existantes.

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

Ajout de protection pour les personnes salariées

Bien que la LNT prévoie des dispositions permettant aux personnes salariées de s'absenter pour divers motifs, afin de prendre soin d'un enfant ou en cas de maladie, les durées prévues par la loi sont parfois trop courtes et l'étendue des motifs prévus est 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. De plus, il n'est actuellement pas prévu que la personne salariée qui s'absente dans ces situations puisse, lors de son retour au travail, réintégrer son poste habituel avec tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle n'avait pas été absente, ce qui pourrait entraîner une perte d'avantages en raison d'un droit conféré par la loi.

Or, des événements liés à la sécurité civile survenus ces dernières années, 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 puissent se multiplier dans les années à

venir en raison des changements climatiques. Par ailleurs, la possibilité actuelle, pour un employeur, d'exiger un certificat médical afin de justifier une absence dans ces situations n'est pas cohérente avec la volonté gouvernementale de diminuer le fardeau administratif des médecins et de rendre plus accessible le système de santé.

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'avère insuffisante. Ainsi, le lien d'emploi des réservistes québécois peut être compromis lorsqu'ils sont appelés à accomplir des missions militaires ou lors d'entraînements.

Amélioration de l'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. L'IRR est 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 en vigueur au moment de la lésion lorsque ce taux 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 inférieur au plafond d'indemnisation. Cette situation touche le travailleur dont le salaire était supérieur au plafond d'indemnisation au moment de la lésion, parce que 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 et gagnant 95 000 \$ par année recevrait une IRR établie en fonction d'un plafond de 74 000 \$, indexé annuellement. En 2021, l'IRR serait de 81 200 \$, alors que le plafond est fixé à 85 100 \$. Avec le projet de loi, l'IRR serait établie en fonction du salaire au moment de la lésion (95 000 \$), en considérant le plafond d'indemnisation de l'année en cours. Le travailleur recevrait donc, dans cet exemple, une IRR établie en fonction d'un plafond de 85 100 \$.

Le projet de loi revoit également la méthode de revalorisation de l'IRR pour éviter qu'un travailleur reçoive moins que le salaire minimum en vigueur et pour que son salaire réel au moment de la lésion soit pris en compte lors de la revalorisation annuelle. Or, cette nouvelle méthode ne s'applique pas dans le cas d'une nouvelle lésion professionnelle, mais

uniquement en cas de récidive, de rechute ou d'aggravation. Une modification législative est donc nécessaire afin d'éviter l'appauvrissement graduel d'un travailleur victime d'une nouvelle lésion professionnelle.

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 « chauffeurs inc. » dans l'industrie du camionnage. Un nombre grandissant d'employeurs utilisent 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 de travail et les maladies professionnelles. Cette loi prévoit l'indemnisation d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle. Or, un dirigeant est exclu de son application. 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. Le projet de loi prévoit qu'une personne incorporée mais qui, dans les faits, est un travailleur pourrait être indemnisée en cas de lésion professionnelle. Des groupes estiment que cette disposition devrait être clarifiée afin de préciser explicitement qu'elle vise un travailleur et non un dirigeant de travailleur, et ce, afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation.

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 patronales et syndicales, 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 coût. Cependant, divers facteurs en ont empêché l'atteinte, notamment les délais parfois longs pour la nomination des arbitres et les remises fréquentes d'auditions par les parties. Actuellement, les délais moyens s'élèvent à 381 jours pour la nomination d'un arbitre 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'efficience. Le projet de loi déposé prévoit donc une série de mesures permettant de diminuer les délais en matière d'arbitrage de griefs, lesquels ont augmenté significativement au cours des dernières années. Les modifications apportées concerneraient

notamment les délais d'arbitrage de griefs et entraîneraient une transformation majeure des procédures pour les parties. Une période d'adaptation est proposée pour leur permettre de s'ajuster.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit que les parties doivent divulguer la preuve 30 jours avant le début de l'audition ou dans les délais prévus lors de la conférence préparatoire. Toutefois, il semble y avoir une imprécision entourant l'inclusion de la liste des témoins dans les éléments de preuve requis, alors qu'il s'agit d'une pièce importante pour préparer la partie adverse à l'audition et éviter des remises d'audience.

Mécanismes de prévention et de participation

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail prévoit que l'ensemble des établissements doit mettre en place des mécanismes de prévention (programme de prévention ou plan d'action) ainsi que des dispositifs 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 à ce sujet, un régime intérimaire a été établi dans cette loi, lequel prévoit notamment des heures de libération pour les représentants en santé et en sécurité. Le Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement (RMPPE) a été approuvé par le gouvernement et est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

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

Le RMPPE prévoit notamment une augmentation substantielle des exigences pour les réseaux de la santé, des services sociaux 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. Ainsi, bien que la prévention des lésions professionnelles reste une priorité et que les réseaux s'emploient à déployer des efforts conséquents, l'introduction de règles plus strictes que celles établies par le régime intérimaire est 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 leurs obligations, alors que leurs pouvoirs d'intervention dans le milieu de stage sont limités. Cette situation touche plus de 195 000 stagiaires chaque année.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit une bonification des fonctions associées aux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs déjà en place. Toutefois, il ne prévoit pas que le comité de santé et de sécurité tienne un registre des accidents, bien que cette

fonction soit jugée essentielle pour permettre au comité de formuler des recommandations éclairées à l'employeur.

De plus, la LMRST prévoit que le gouvernement doit prendre un décret avant octobre 2025 pour l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la LSST, notamment celles relatives aux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. L'adoption récente du RMPPE a permis de remplir cette obligation. La mesure du projet de loi, qui visait à reporter la date butoir à octobre 2026 n'apparaît donc plus utile.

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, 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 lorsqu'il doit se conformer à un décret ou à une liste des services essentiels à maintenir, n'a pas été modifié en concordance avec les modifications apportées au Code du travail.

Rémunération des membres du Tribunal administratif du travail

Le Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des membres du Tribunal administratif du travail (ci-après « 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 à la date de renouvellement de son mandat. La rémunération des membres du Tribunal administratif du Québec et des titulaires d'un emploi supérieur est plutôt déduite dès le moment 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 LITAT prévoit que la rémunération d'un membre ne peut être réduite une fois fixée. Le projet de loi prévoit également que la rémunération d'un membre peut être réduite au moment de sa fixation pour tenir compte de la rente de retraite du secteur public qui lui est versée plutôt que d'attendre le moment du renouvellement du mandat. Or, cela pose des enjeux puisque cela pourrait diminuer le salaire de personnes en poste actuellement.

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 ait recours à un retrait préventif en raison des 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 cette affectation. Donc, dans la majorité des cas, l'application de cette politique occasionnera des économies pour le régime administré par la CNESST et 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. 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.

De plus, le projet de loi prévoit 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 de diminuer les coûts du régime. Le projet de loi prévoit que la CNESST pourrait recouvrer des sommes versées en trop à un employeur, et ce, malgré que ce dernier ait présenté une demande de révision. Or, les décisions de la CNESST qui avisent l'employeur de la somme à rembourser ne sont exécutoires qu'au moment où elles deviennent finales.

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 (LSST), 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 entre autres 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 ceux des travailleurs provenant de divers secteurs d'activités soient représentés, et ce, afin d'assurer un équilibre et une représentativité adéquats. Or, les secteurs publics et parapublics 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 Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

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 LSST, 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 (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 de 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 la 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 ou 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.

Report du dépôt du rapport du TAT

La LITAT prévoit que le TAT doit, avant le 30 juin de chaque année, faire au ministre un rapport portant sur ses activités et sur sa gouvernance. Ce rapport doit par la suite être déposé, sans délai, devant l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux. Or, cette date est inconciliable avec certaines réalités administratives du TAT, notamment en ce qui concerne l'audit de ses états financiers, ce qui entraîne systématiquement des demandes de report.

Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale

La Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale (2024, chapitre 34, sanctionnée le 26 novembre 2024) a apporté des modifications à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A 13.1.1, ci-après « LAPF »), à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M 15.001) ainsi que des modifications de concordance à d'autres lois. Elle a notamment établi le Programme d'aide financière de dernier recours, qui fusionne le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale. Elle a également modifié les contraintes à l'emploi afin qu'elles deviennent des contraintes de santé. Il est prévu que la Loi soit mise en vigueur progressivement, par décrets, d'ici 2030-2031.

Des modifications législatives, principalement à la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale, sont nécessaires afin d'assouplir davantage certains paramètres de la LAPF au bénéfice des personnes ayant des contraintes de santé et pour préciser les règles de transition applicables pour assurer la mise en œuvre de certaines mesures jusqu'à ce que la fusion du Programme d'aide sociale avec le Programme de solidarité sociale soit en vigueur en avril 2028.

2. PROPOSITION DU PROJET

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

Ajout de protection pour les personnes salariées

Il est proposé de modifier la Loi sur les normes du travail pour 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 son absence. Le projet de loi prévoit également que les avantages ou les droits de la personne salariée visée par une telle absence ne peuvent être affectés en raison de son absence. Il est également proposé de prévoir que l'employeur ne peut exiger de certificat médical pour justifier des motifs de l'absence, évitant ainsi d'alourdir la charge administrative des médecins.

Ces mesures, qui s'appliqueraient à toute personne salariée et à tout employeur, contribueraient à maintenir la stabilité économique des travailleurs et à préserver leurs droits dans des périodes de crise. Elles devraient 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 pour 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 à la suite d'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 liés à la sécurité nationale, en reconnaissant l'importance de leur engagement tout en garantissant leur retour dans leur emploi.

Amélioration de l'indemnisation des travailleurs

Il est proposé de modifier la LATMP 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 récidives, rechutes ou aggravations. De plus, une mesure de concordance est proposée afin de prévoir que la nouvelle méthode de revalorisation de l'IRR s'applique aussi aux cas de nouvelles lésions professionnelles. Ainsi, un appauvrissement graduel des travailleurs victimes de lésions professionnelles est évité non seulement dans les cas de récidives, de rechute et d'aggravation, mais aussi lors d'une nouvelle lésion.

L'intervention permettrait de garantir que les travailleurs ne soient pas pénalisés financièrement par la 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 LATMP 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

visé à élargir la couverture de la LATMP en s'assurant que les travailleurs puissent bénéficier des protections prévues en cas de lésion professionnelle.

Le projet de loi modifie également le libellé prévu au projet de loi en précisant que la disposition viserait la personne qui, dans les faits, est un travailleur et non le « dirigeant d'un travailleur ». Une telle clarification permettrait de rassurer les groupes préoccupés par une éventuelle qualification erronée de dirigeants légitimes.

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 aux secteurs public et parapublic, qui ont leur greffe et leurs propres procédures d'arbitrage.

Il est également proposé d'assouplir les critères permettant au TAT de prolonger le délai au cours duquel on doit demander au ministre de nommer un arbitre. En effet, le TAT pourrait le faire s'il lui est démontré que le délai n'a pas été respecté pour un motif raisonnable plutôt que seulement en cas d'impossibilité d'agir.

Il est également proposé de prévoir que l'arbitre puisse lui-même déterminer d'un allongement des délais pour la première journée d'audition, et non seulement le faire à la demande de l'une des parties. Cela permettrait, d'une part, d'éviter les pertes de droits et, d'autre part, de réaffirmer que l'arbitre demeure maître de sa procédure.

L'entrée en vigueur des dispositions concernant les délais serait reportée 12 mois après la sanction du projet de loi, accordant ainsi aux parties le temps réclamé pour modifier leurs procédures. Les règles actuelles du Code du travail continueraient de s'appliquer pour les griefs déposés avant cette date.

Des modifications apportées au Code du travail sont également proposées pour inciter les parties à user de méthodes alternatives de règlement de différends, telles que la médiation préarbitrale. 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, soit 30 jours avant l'audition, ou comme convenu lors de la conférence préparatoire afin de favoriser une préparation adéquate des parties et d'éviter de ralentir le processus. Il est également proposé de prévoir qu'une partie doive communiquer la liste des témoins à

l'arbitre et à la partie adverse avant la première journée d'audition, confirmant qu'il s'agit d'un élément de preuve requis et contribuant ainsi à diminuer les délais d'arbitrage.

Exigences particulières relatives aux mécanismes de prévention et de participation pour les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation

Il est 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 :

- de 20 à 50 travailleurs : 9 heures 45 minutes;
- de 51 à 100 travailleurs : 19 heures 30 minutes;
- de 101 à 200 travailleurs : 32 heures 30 minutes;
- de 201 à 300 travailleurs : 48 heures 45 minutes;
- de 301 à 400 travailleurs : 58 heures 30 minutes;
- de 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, lequel 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, les copies d'accidents, et la formulation de recommandations à l'employeur à ce sujet. Le comité devra aussi désormais tenir un registre des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu les causer, permettant de mieux outiller le comité pour émettre des recommandations éclairées et favoriser la prévention des risques dans les milieux de travail. Cela permettrait une meilleure prise en charge des lésions professionnelles et davantage de prévention dans les milieux concernés.

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.

Le ministre effectuerait, en collaboration avec les réseaux concernés, un rapport sur l'application de ces dispositions. Ce rapport serait rendu disponible au plus tard le 31 octobre 2029.

Enfin, il est proposé de retirer la disposition prévoyant, pour le gouvernement, le report de la date butoir pour prendre un décret d'entrée en vigueur, notamment, des dispositions concernant les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce report n'est plus nécessaire étant donné l'adoption du décret concernant le RMPPE en septembre 2025.

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 LITAT 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 Québec. Le projet de loi 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. Il est également proposé de préciser que les modifications apportées à la rémunération des membres du TAT ne s'appliqueraient pas aux mandats en cours avant la sanction de la loi. Les modifications s'appliqueraient donc aux nouveaux membres ou à compter de la date de renouvellement du mandat des membres actuels, le cas échéant. Cela éviterait qu'un membre subisse une diminution de sa rémunération en cours de mandat.

Report du dépôt du rapport du TAT

Il est proposé de modifier le projet de loi pour reporter la date annuelle à laquelle le TAT doit faire au ministre un rapport portant sur ses activités et sur sa gouvernance. Ce report permettrait au TAT de s'acquitter, en temps opportun, de son obligation en la matière.

Programme pour une maternité sans danger

Il est proposé de prévoir que les décisions rendues par la CNESST avisant l'employeur de la somme à rembourser n'ont pas effet immédiat malgré une demande de révision,

considérant que celles-ci sont exécutoires uniquement lorsque la décision de la CNESST devient finale.

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.

De plus, il est 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 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 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 conseil d'administration (CA) soit davantage représentatif.

Gouvernance de la Corporation des maîtres électriciens du Québec

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 médical 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 la 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.

Modification à la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale

Revenus de succession :

Il est proposé de permettre que la nouvelle habilitation en matière de revenus tirés d'actifs de succession, introduite à la LAPF, puisse être applicable aux prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi dès le 1^{er} avril 2026, sans avoir à attendre la fusion des programmes d'aide sociale et de solidarité sociale prévue en 2028. Rappelons que cette mesure permet davantage de flexibilité au gouvernement pour établir des normes réglementaires plus souples applicables en matière de revenus, de biens et d'avoirs liquides pour les prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Révision de la notion de contrainte à l'emploi :

D'une part, les modifications suivantes sont requises puisque les dispositions relatives à l'abolition des contraintes temporaires doivent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2026, alors que les nouvelles notions de contraintes de santé et d'évaluations médicales ou

psychosociales doivent, quant à elles, n'entrer en vigueur qu'au 1^{er} avril 2026. D'autre part, les modifications sont nécessaires étant donné que la fusion du Programme d'aide sociale et du Programme de solidarité sociale en un nouveau « Programme d'aide financière de dernier recours » ne peut se faire avant le 1^{er} avril 2028.

Les modifications suivantes sont proposées :

1. Maintenir les appellations de « contraintes temporaires » et de « contraintes sévères à l'emploi », pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2026;
2. Prévoir que les prestataires du Programme de solidarité sociale n'auront pas droit aux nouveaux ajustements créés en remplacement de certaines contraintes temporaires, comme c'est d'ailleurs le cas présentement pour l'ensemble de celles-ci;
3. Pouvoir cumuler les nouveaux ajustements et la prestation spéciale, qui remplaceront certaines contraintes temporaires abolies, avec les allocations d'aide à l'emploi et de soutien afin que les personnes responsables d'un enfant handicapé, proches-aidantes ou hébergées dans une maison pour victimes de violence puissent participer à des mesures d'employabilité tout en conservant les ajustements ou la prestation spéciale;
4. Permettre qu'une évaluation médicale ou psychosociale soit réalisée en remplacement d'une évaluation médicale et, s'il y a lieu, psychosociale afin d'alléger les tâches administratives des médecins et de faciliter l'accès aux autres professionnels de la santé et des services sociaux, en cohérence avec les objectifs de la Loi modifiant le Code des professions pour la modernisation du système professionnel et visant l'élargissement de certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux et de la Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins, adoptées à l'automne 2024.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Les modifications apportées ont pour objectif de répondre à des préoccupations précises sur le fonctionnement et l'application des lois du travail. Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager. En ce sens, aucune autre option n'a été analysée.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés :

L'ensemble des salariés ou des travailleurs au Québec, quels que soient les secteurs d'activités auxquels ils appartiennent, sont assujettis aux lois du travail¹ et seraient donc

1. Dans le cas du projet de loi, on fait référence à la LNT, la LATMP, la LSST ainsi qu'au Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment – 1985 (chapitre S-2.1, r.0.1), à la LSP, la Loi instituant le Tribunal administratif du travail ainsi qu'au Règlement sur la rémunération et les autres conditions de travail des

visés par les modifications et les ajouts proposés au projet de loi. Toutefois, certains en sont exclus, notamment les salariés auxquels s'appliquent le Code canadien du travail² ainsi que les travailleurs autonomes³.

b) Nombre d'entreprises touchées :

Au Québec, on comptait en 2023 environ 278 300 entreprises⁴, dont 97,7 % étaient des petites entreprises embauchant moins de 100 salariés, 2,0 % des entreprises embauchant de 100 à 499 salariés et environ 0,3 % des entreprises embauchant 500 salariés et plus. Comme tous les salariés ou les travailleurs sont assujettis, sauf exception, à la LNT, à la LSST, à la LATMP, au Code du travail ainsi qu'à la Loi sur les syndicats professionnels (LSP), on peut supposer que la presque totalité des entreprises du Québec seraient visées par les modifications apportées.

4.2 Coûts pour les entreprises

Les recommandations proposées au projet de loi nécessitant une modification législative visant la LNT (chapitre N-1.1), la LSST (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 LATMP (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 LSP (chapitre S-40), la Loi sur les maîtres électriciens du Québec (chapitre M-3), 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), la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale et le Code du travail (chapitre C-27) sont présentées ci-bas. Les implications financières liées aux recommandations sont analysées selon le type d'intervention.

A. Ajout de protection pour les personnes salariées

Il est proposé de modifier la Loi sur les normes du travail pour 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. Le projet de loi prévoit également que les avantages ou les droits de la personne salariée absente pour ces motifs ne peuvent être affectés lorsqu'elle s'absente du travail. Ainsi, la personne doit être réintégrée dans son poste habituel avec les mêmes avantages que si elle était

membres du Tribunal administratif du travail, à la Loi sur les maîtres électriciens du Québec, à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, à la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale et au Code du travail.

2. Selon les données d'avril 2023 d'Emploi et Développement social Canada, on compte au Québec environ 284 500 salariés fédéraux qui seraient assujettis au Code canadien du travail.
3. Selon le tableau 14-10-0027-01, produit par Statistique Canada, on compte en 2023 environ 502 100 travailleuses et travailleurs autonomes au Québec.
4. Le nombre d'entreprises provient [des données](#) de décembre 2023 de Statistique Canada et publiées dans les principales statistiques relatives aux petites entreprises.

demeurée au travail, notamment en ce qui concerne son salaire et sa participation aux régimes d'avantages sociaux. 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 crise.

Les nouvelles absences sans salaire s'appliqueraient à l'égard de toute personne salariée et tout employeur.

Comme ces absences seraient sans salaire, il n'y aurait **pas de coûts directs** imputés aux employeurs liés à la rémunération des employés qui s'absenteraient en vertu de cette disposition. Des coûts indirects pourraient toutefois être imputés aux employeurs, notamment ceux liés à une réorganisation des tâches des employés présents, à une augmentation de la charge de travail ainsi qu'à une augmentation potentielle des heures supplémentaires effectuées. La personne salariée devrait toutefois 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, ce qui pourrait permettre de limiter les coûts ou permettre à l'employeur une meilleure prévisibilité. L'employeur ne pourrait pas exiger de certificat médical pour justifier les motifs de l'absence, ce qui permettrait de ne pas alourdir la charge administrative des médecins. Cette mesure n'engendrerait d'ailleurs pas d'impact pour l'employeur puisqu'elle ne modifie ni la rémunération ni les obligations de remplacement du salarié, et qu'elle se limite à une simplification administrative. 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.

Comme les coûts indirects de l'absence d'un salarié varient selon plusieurs facteurs (ex. : durée de l'absence, secteur d'activité), il est difficile de les estimer. Le caractère ponctuel et imprévisible du motif d'absence complique d'autant plus l'estimation des coûts indirects.

De plus, la précision liée au fait que le salarié doit réintégrer son poste habituel avec les mêmes avantages que s'il était demeuré au travail n'engendrerait pas de coût supplémentaire pour les employeurs. En effet, cette précision vient essentiellement confirmer une pratique déjà courante en matière de gestion des congés non rémunérés pour motifs exceptionnels. En ce sens, l'impact économique pour les entreprises est négligeable, voire nul, et se limite à la gestion administrative du retour au travail. Cette précision pourrait même réduire les incertitudes juridiques pour les employeurs et favoriser une application uniforme de la loi en contexte de crise.

Il est également proposé au projet de loi 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 et les motifs d'absence seraient élargis. Cette modification vise à mieux soutenir les travailleurs appelés à accomplir des services militaires ou des missions liés à la sécurité

nationale en reconnaissant l'importance de leurs engagements tout en garantissant le retour dans leur emploi.

Le projet de loi viserait à diminuer de douze à trois mois la période d'emploi minimum avant l'application des dispositions. Cette mesure pourrait permettre à davantage de salariés réservistes cumulant un nombre inférieur de mois de service continu de se prémunir des absences. Toutefois, comme les absences ne sont pas rémunérées, il n'y aurait **pas de coûts directs supplémentaires** imputés aux employeurs liés à la rémunération des employés qui s'absenteraient. Il pourrait cependant y avoir des coûts indirects liés à l'ajout de salariés réservistes se prévalant de cette disposition. Ces coûts pourraient être liés à une réorganisation des tâches pour les salariés présents, à une augmentation de la charge de travail ainsi qu'à une augmentation potentielle des heures supplémentaires. Il est toutefois difficile d'estimer ces coûts indirects puisque le nombre de salariés réservistes supplémentaires se prévalant de ces absences est impossible à prévoir. De plus, la durée de l'absence ainsi que la manière dont la charge de travail de l'employé absent sera comblée sont difficiles à estimer.

Il est également prévu de retirer la période maximale de 18 mois des absences prévues en vertu de cette disposition. On préciserait que le salarié réserviste pourrait dorénavant prendre jusqu'à un maximum de 24 mois de congé à l'intérieur de toute période de 60 mois. Ainsi, les salariés réservistes auraient davantage de flexibilité pour s'absenter à long terme. Toutefois, la période d'attente obligatoire après une absence longue impose un frein sur la prise d'absences répétées sans interruption.

Avec une possibilité d'absence prolongée jusqu'à 24 mois, les employeurs pourraient potentiellement devoir recruter des remplaçants pour des périodes plus longues qu'auparavant (18 mois maximum). Il pourrait donc y avoir un coût administratif indirect lié au recrutement, à l'embauche et à la formation de ces personnes. Toutefois, considérant que le nombre et la durée des absences sont difficiles à prévoir, il est impossible de déterminer les coûts.

Une disposition prévoit aussi de remplacer le terme « entraînement annuel » par « activité de développement des compétences militaires ». Ce changement n'engendre **aucun impact financier** pour les employeurs.

Le projet de loi prévoit également l'ajout d'une disposition à l'article 81.17.1 (5) afin d'autoriser le congé du salarié réserviste lorsque ce dernier doit suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou pour se rétablir d'un problème de santé physique ou mentale découlant de l'accomplissement de son service militaire. Cet ajout à la LNT pourrait permettre à davantage de salariés réservistes de protéger leur lien d'emploi lors d'une absence liée à ce motif. Comme l'absence n'est pas rémunérée, **aucun coût direct** ne serait engendré pour les employeurs. Seuls des coûts administratifs indirects pourraient être imputés aux employeurs afin qu'ils pallient l'absence de l'employé (recrutement, embauche, formation, etc.).

Enfin, il est proposé d'augmenter la période d'avis requise pour modifier la date de retour au travail de trois à quatre semaines. Cette disposition n'engendrerait **pas de coûts** pour les employeurs et leur permettrait plutôt d'obtenir davantage de prévisibilité face au retour au travail des salariés.

B. Amélioration de l'indemnisation des travailleurs

Il est proposé de modifier la LATMP afin de s'assurer, d'une part, que le revenu sur lequel est basée l'indemnité de remplacement de revenu (IRR) ne soit pas inférieur au salaire minimum en vigueur au moment de la revalorisation. 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). L'intervention permettrait de garantir que les travailleurs ne soient pas pénalisés financièrement par la plus lente progression des indemnités par rapport à l'inflation et à l'augmentation du salaire minimum.

Il est donc prévu de modifier la LATMP pour ajuster le calcul du montant des IRR versées aux travailleurs malades ou accidentés. Actuellement, ces indemnités sont basées sur le revenu brut annuel (RAB) d'emploi, en prévoyant d'offrir minimalement le salaire minimum à temps plein et maximalement un montant de 94 000 \$, soit un plafond établi en 2024. Ces montants sont revalorisés annuellement selon l'indice des prix à la consommation (IPC).

Toutefois, cette méthode de calcul pose certains enjeux. Premièrement, le taux général du salaire minimum augmente plus rapidement que l'IPC, ce qui crée un appauvrissement des travailleurs malades ou accidentés et, deuxièmement, le plafond du salaire maximal assurable augmente quant à lui plus rapidement que l'IPC.

Ces modifications à la LATMP entraîneraient une hausse des montants versés en IRR par la CNESST aux travailleurs malades ou accidentés. La CNESST estime qu'environ 7 000 travailleurs pourraient être visés par ces modifications et que les coûts annuels pourraient atteindre jusqu'à 15 M\$. Les entreprises n'auraient **pas à payer de coûts supplémentaires** liés à ces modifications législatives puisque les cotisations des employeurs à la CNESST ne seraient pas impactées par ces coûts supplémentaires.

Cette modification permettrait de simplifier l'attribution des protections légales et de prévenir les abus liés à l'incorporation. Cette disposition n'engendrerait **pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises. Il ne s'agit que d'une disposition visant à clarifier la législation actuellement en vigueur.

De plus, lorsqu'il y aurait une ou plusieurs récidives, rechutes ou aggravations, il est proposé au projet de loi de considérer le revenu brut réel du travailleur au moment de la lésion professionnelle pour la détermination de l'IRR. Cette disposition n'entraînerait **pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'il s'agit d'une modification permettant de préciser dans la loi une pratique déjà en vigueur.

Il est également proposé de prévoir que la nouvelle méthode de calcul de l'IRR introduite au projet de loi s'applique aussi aux cas de nouvelles lésions professionnelles. Il s'agit d'une mesure de concordance qui permettrait d'harmoniser la méthode de calcul de l'IRR pour éviter l'appauvrissement graduel des travailleurs victimes de lésion professionnelle. Cette mesure de concordance n'engendrerait donc aucun coût pour les entreprises puisqu'elle ne modifie ni les cotisations des employeurs ni leurs obligations de rémunération.

Enfin, il est proposé de clarifier que la protection offerte par la LATMP vise la personne qui, dans les faits, est un travailleur et non le « dirigeant d'un travailleur ». Cette précision vise à rassurer les groupes préoccupés par une éventuelle qualification erronée de dirigeants légitimes et à assurer une interprétation uniforme de la disposition. Cette disposition ne crée pas de nouvelle obligation pour les employeurs. Elle n'entraîne donc aucun coût supplémentaire pour les entreprises.

C. Efficacité des recours et déjudiciarisation

Règles encadrant l'arbitrage de grief :

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.

a) Introduire des délais pour la nomination des arbitres :

Il est prévu de donner suite à la recommandation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), qui est de fixer des délais d'arbitrage dans le Code du travail et de prévoir que les parties puissent, si elles y consentent, les prolonger. Un délai maximal de six mois est prévu pour la nomination des arbitres à compter du dépôt du grief et un délai de 365 jours est prévu pour la tenue de la première journée d'audition. De plus, les critères permettant au Tribunal administratif du travail (TAT) de prolonger le délai au cours duquel on doit demander au ministre de nommer un arbitre seraient assouplis. Le TAT pourrait le faire s'il lui est démontré que le délai n'a pas été respecté pour un motif raisonnable plutôt que seulement en cas d'impossibilité d'agir. De plus, l'arbitre pourrait lui-même décider d'un allongement des délais pour la première journée d'audition et non le faire seulement à la demande de l'une des parties. L'entrée en vigueur des dispositions concernant les délais serait reportée à 12 mois après la sanction du projet de loi afin de laisser aux parties le temps de modifier leurs procédures.

Actuellement les délais moyens sont de 381 jours pour la nomination de l'arbitre et de 720 jours pour la première journée d'audition. Ces délais sont contraires à l'objectif initial de la mise en place de l'arbitrage de griefs, qui était initialement d'en faire un système de justice administrative plus rapide et moins coûteux pour les parties. La disposition permettrait donc de réduire les délais actuels et, dans certains cas, de faire en sorte que les parties s'entendent plus rapidement ou même avant l'arbitrage.

Cette recommandation ne s'appliquerait pas aux secteurs public et parapublic, qui ont leur greffe et leurs propres procédures d'arbitrage.

La réduction des délais d'arbitrage n'engendrerait pas de coûts supplémentaires pour les entreprises québécoises. Au contraire, elle viserait à réduire les coûts liés aux litiges en limitant, par exemple, les frais juridiques et administratifs associés aux procédures prolongées.

On compte en moyenne, entre 2022 et 2023, environ 2 200 décisions arbitrales à la suite des sentences arbitrales de grief⁵. De ce nombre, environ 78 % sont réglées hors cour. Les données sur les délais d'arbitrage sont toutefois imparfaites puisqu'elles concernent seulement les cas où il y a eu une décision de l'arbitre. Les données excluent donc tous les règlements de litige hors cour où l'arbitre pourrait tout de même avoir travaillé sans avoir eu à rendre de décision.

b) Rendre obligatoire la tenue d'une conférence préparatoire à l'audition de griefs :

Le projet de loi prévoit une modification au Code du travail afin d'imposer la conférence préparatoire avant l'arbitrage de grief si l'une ou l'autre des parties en fait la demande. Cette conférence préparatoire permettra de définir les questions à débattre lors de l'audition, d'évaluer l'opportunité de clarifier les enjeux avant l'audition et de faciliter la résolution des conflits.

Cette modification n'engendrera pas de coûts supplémentaires pour les entreprises. Cette conférence préparatoire serait imposée seulement si l'une ou l'autre des parties en faisait la demande et si elle a lieu, pourrait durer un maximum d'une demi-journée. La participation à la conférence préparatoire pourrait donc entraîner un manque à gagner concernant le temps de travail manqué dans les entreprises qui y participent. Toutefois, on pose l'hypothèse que la conférence préparatoire aura pour effet de réduire les délais du traitement du grief, ce qui, ultimement, ferait gagner du temps et des ressources financières aux entreprises. Cette mesure est donc considérée à **coût nul**.

c) Inciter les parties à utiliser les modes alternatifs de règlements des litiges :

Il est prévu de modifier le Code du travail pour ajouter une disposition incitant les parties à utiliser les modes alternatifs de règlements des différends, tels que la médiation préarbitrale. 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. Cette disposition aurait l'avantage de sensibiliser l'ensemble des parties à l'importance des modes alternatifs de règlements des différends. Cette mesure de sensibilisation n'engendrerait **pas de coûts** pour les entreprises.

5. Excluant les sentences arbitrales de grief provenant du greffe du secteur des affaires sociales et du greffe du secteur de l'éducation.

d) Rendre obligatoire la divulgation de la preuve avant l'audition :

Le projet de loi prévoit aussi de rendre obligatoire la divulgation de la preuve recueillie dans le dossier 30 jours avant l'audition ou dans un autre délai convenu lors de la conférence préparatoire. Il est également proposé qu'une partie doive communiquer la liste des témoins à l'arbitre et à la partie adverse avant la première journée d'audition. Cette disposition aurait l'avantage de réduire les délais, de faciliter l'audition et de permettre à l'arbitre de disposer plus facilement des questions relatives à l'admissibilité de certains éléments lorsqu'une partie s'oppose pour des motifs de droit ou de pertinence.

Bien que cette disposition puisse générer des coûts administratifs pour les entreprises en termes de temps pour divulguer la preuve avant l'audition, ces coûts devraient être compensés par une possible réduction des délais de traitement du grief. Cette disposition, favorisant le désengorgement du système juridique, n'engendrerait donc **pas de coûts** pour les entreprises.

D. Exigences relatives aux mécanismes de prévention et de participation

Les dispositions prévues au RMPPE introduisent des obligations substantielles en matière de temps de libération pour les représentants en santé et en sécurité, obligations supérieures à celles prévues par le régime intérimaire. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, ces nouvelles obligations pourraient nuire au bon fonctionnement des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

Le projet de loi prévoit une nouvelle exigence pour les comités de santé et de sécurité des établissements visés par les dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Ces comités devraient désormais tenir un registre des accidents du travail survenus dans leur établissement ainsi que des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer. Cette obligation vise à mieux outiller les comités pour émettre des recommandations. Bien qu'elle constitue un ajout administratif, cette nouvelle obligation n'est pas considérée comme génératrice de coûts puisque la plupart des établissements concernés disposent déjà de systèmes internes de suivi des incidents et des accidents, et qu'aucune libération de temps supplémentaire n'est spécifiquement prévue pour cette tâche.

De plus, il est proposé de modifier la méthode de calcul des heures de libération des représentants en santé et sécurité (RSS) dans les établissements d'enseignement pour ne pas prendre en compte les stagiaires qui effectuent un stage à l'extérieur de l'établissement.

Pour les établissements d'enseignement, cette disposition pourrait engendrer des économies liées à une réduction des heures de libération des RSS. Comme la présente analyse se concentre sur les impacts économiques pour les entreprises privées, seule la réduction du nombre d'heures dans les établissements d'enseignement privé est analysée.

En 2017-2018, on comptait 195 400 stagiaires, dont 29 % étaient de niveau professionnel, 26 % de niveau collégial et 45 % de niveau universitaire. De plus, environ 6,1 % de la population étudiante fréquentait un établissement postsecondaire privé au Québec en 2021. Selon ces données, nous posons l'hypothèse qu'il y aurait un peu plus de 11 900 stagiaires fréquentant un établissement postsecondaire privé.

Afin de connaître le nombre d'heures de libération dans les établissements d'enseignement privés où les RSS n'auraient plus besoin d'être libérés, il est nécessaire de connaître la taille des établissements puisque les heures de libération des RSS varient selon ce facteur. Selon une étude de Statistique Canada, on compterait au Canada 5,5 fois plus d'établissements postsecondaires privés que d'établissements publics. En effet, on compterait au Canada environ 1 150 établissements privés d'enseignement postsecondaire, dont environ 26 % seraient localisés au Québec. On pose d'ailleurs l'hypothèse que chaque établissement postsecondaire privé propose des stages à ses étudiants.

Bien que l'on compte davantage d'établissements privés, ces derniers seraient de bien plus petite taille que les établissements publics. Statistique Canada estime que les établissements d'enseignement postsecondaire privés comptent en moyenne 300 étudiants contre 13 180 étudiants dans les établissements publics, soit près de 44 fois plus d'étudiants. Aux fins de la présente analyse, on pose l'hypothèse que ces proportions sont valables aussi pour le Québec, où les données ne sont pas disponibles.

À défaut d'avoir une entente conclue entre les membres du comité de santé et de sécurité d'un établissement, le temps minimal de libération par trimestre prévu par la LMRST varie selon le nombre de travailleuses et de travailleurs de l'établissement. Les établissements comptant entre 201 et 300 travailleuses et travailleurs doivent prévoir 48 h 45 de temps de libération par trimestre et 58 h 30 pour les établissements comptant entre 301 et 400 travailleuses et travailleurs. Aux fins de l'analyse, on utilise les temps de libération prévus par la LMRST.

Comme les établissements d'enseignement postsecondaires privés au Canada comptent en moyenne 300 étudiants, on peut poser l'hypothèse que ces derniers devraient libérer un RSS entre 195 heures (établissement entre 201 et 300 travailleurs) et 234 heures (établissements entre 301 et 400 travailleurs).

Ainsi, la disposition du projet de loi permettrait aux établissements privés d'enseignement postsecondaire de réduire les obligations administratives liées à la libération des RSS. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une économie financière directe, étant donné que les RSS sont déjà rémunérés comme employés des établissements, cette réduction des heures de libération représente un réajustement significatif dans l'allocation des ressources humaines.

En effet, chaque établissement privé d'enseignement postsecondaire offrant des stages à ses étudiants n'aura plus à libérer le personnel occupant la fonction de RSS. Ce dernier pourra se consacrer pleinement à ses fonctions principales, ce qui constitue un gain en productivité pour les employeurs.

Il est également proposé de retirer le report de la date butoir pour le gouvernement de prendre un décret pour l'entrée en vigueur, notamment, des dispositions concernant les mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et des travailleurs dans la LSST. Cette mesure n'engendrerait pas de coûts pour les employeurs puisqu'elle relève uniquement du calendrier d'adoption réglementaire et qu'elle ne modifie pas les obligations ou les charges financières des entreprises.

E. Divers

Services essentiels

Le projet de loi viserait à modifier l'article 109.2 du Code du travail afin de prévoir que les services essentiels sont ordonnés par le TAT et non par décret gouvernemental, en concordance avec les modifications apportées en 2019 par la Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic. Cette modification permettrait de 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.

En 2019, l'article 109.2 n'avait pas été modifié en cohérence avec la modification à l'article 109.1. Cette modification à 109.1 en était elle-même une de concordance avec la modification du pouvoir de suspendre la grève prévue à l'article 111.0.24, qui est passé d'un décret gouvernemental à une décision du TAT avec les modifications législatives de 2019.

Cette modification n'entraînerait **pas d'impact** pour les entreprises québécoises puisqu'il s'agit simplement d'une modification de concordance.

Rémunération des membres du TAT

Le projet de loi viserait à modifier la LITAT 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 déduite en partie dès le moment où il commence à la recevoir plutôt qu'à la date du renouvellement de son mandat.

Il est également proposé de préciser que ces modifications ne s'appliqueraient pas aux mandats en cours avant la sanction de la loi afin d'éviter une diminution de la rémunération des membres actuels. Les changements ne s'appliqueraient donc qu'aux nouveaux membres ou qu'à compter de la date de renouvellement des membres actuels, le cas échéant.

Cette modification viserait uniquement à ajuster la rémunération des membres du TAT en fonction de la rente de retraite reçue et concernerait donc exclusivement la régie interne du TAT. Puisqu'elle ne s'applique qu'aux membres du TAT, et qu'elle n'introduit aucune nouvelle obligation pour les employeurs québécois, cette modification n'aurait **aucun impact** économique sur les entreprises.

Report du dépôt du rapport du TAT

Le report de la date annuelle de transmission du rapport du TAT au ministre n'engendrerait pas de coûts supplémentaires pour les entreprises puisqu'il s'agit uniquement d'une modification administrative au fonctionnement interne du Tribunal.

Règlements de la CNESST

Le projet de loi propose de modifier la LSST afin de revoir les habilitations réglementaires de la CNESST. D'une part, cela lui confierait 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.

Cette disposition n'entraînerait **pas de coûts** pour les entreprises puisqu'elle ne fait que préciser dans la loi une pratique déjà en vigueur et qu'elle viserait au contraire à soutenir financièrement les employeurs lorsque des travailleuses visées par le PMSD seraient réaffectées à des postes à temps partiel ou à salaire moindre. Ce soutien financier permettrait de pallier la différence de salaire ou d'heures de travail, réduisant ainsi les impacts financiers pour l'employeur tout en favorisant le maintien de la travailleuse en emploi.

De plus, cette politique pourrait engendrer des économies pour la CNESST puisqu'elle ne compenserait que la partie manquante du salaire de la travailleuse à l'employeur plutôt que 90 % du salaire dans le cas du retrait préventif. La CNESST estime que le soutien financier qu'elle octroierait pourrait représenter environ la moitié du montant qui aurait été versé en IRR si la travailleuse avait été retirée du milieu de travail. Par exemple, pour le versement d'un soutien financier représentant 21 M\$ pour des affectations à d'autres tâches, la CNESST aurait plutôt eu à verser un montant représentant 42 M\$ en IRR si les travailleuses avaient été retirées de leur milieu de travail. Toutefois, comme la politique de soutien financier dans le cas de la réaffectation d'une travailleuse visée par le programme PMSD est déjà en application et que la présente disposition vise seulement son encadrement législatif, il ne devrait pas avoir d'impact sur les montants versés par la CNESST.

D'autre part, il est proposé de prévoir que les décisions rendues par la CNESST avisant l'employeur de la somme à rembourser ne prendraient pas effet dès qu'une demande de révision est présentée, ces décisions devenant exécutoires uniquement lorsqu'elles sont finales. Cette disposition ne devrait pas engendrer de coûts pour les employeurs puisque les obligations financières des employeurs resteraient inchangées. Seul le calendrier d'exécution serait ainsi modifié.

Le projet de loi propose aussi de modifier la LSST afin de permettre à la CNESST 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 les bâtiments pour les mesures équivalentes et les mesures différentes. Cette disposition viserait à clarifier le cadre légal pour permettre le traitement de ces demandes, notamment dans des cas où les propriétaires de bâtiments rencontreraient des contraintes particulières⁶. La disposition introduirait également un processus de contestations de ces décisions.

La mesure prévue au projet de loi permettrait d'harmoniser les processus de la CNESST avec ceux de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), notamment pour les demandes concernant des bâtiments existants ou de nouvelles constructions, et offrirait un cadre clair pour gérer les demandes, y compris celles liées à de nouvelles constructions.

Cette disposition ne devrait **pas entraîner de coûts** pour les entreprises puisqu'elle viserait à régulariser la loi afin que la CNESST puisse poursuivre une pratique déjà en vigueur.

Enfin, 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. Cette disposition ne devrait **pas engendrer d'impact** pour les entreprises privées québécoises puisqu'elle ne viserait que les secteurs publics des réseaux de la santé et de l'éducation.

Ajouter deux sièges au conseil d'administration (CA) de la CNESST

Le projet de loi propose de modifier la LSST pour augmenter le nombre de membres du conseil d'administration de la CNESST et, conséquemment, le quorum nécessaire à la tenue d'une séance. Actuellement, le CA est composé de 14 membres représentant les associations patronales et syndicales les plus représentatives, en plus du président-directeur général (sans droit de vote) et du président du conseil d'administration.

Cette proposition viserait à améliorer la représentativité du CA. Les entreprises québécoises ne se verraient **pas imputer de coûts** liés à cette disposition. La CNESST devrait toutefois supporter des coûts supplémentaires liés aux allocations pour la présence des membres supplémentaires aux séances d'un CA et de ses comités. L'ajout de deux membres pourrait engendrer des coûts annuels pour la CNESST variant entre 2 600 \$ et 9 600 \$,

6. Actuellement, lorsque des modifications à des bâtiments existants sont envisagées, la CNESST et la RBQ reçoivent des demandes d'approbation pour des mesures de conception équivalentes ou compensatoires. Ces mesures sont nécessaires lorsque les exigences des codes de construction ne peuvent être respectées en raison de contraintes spécifiques. Le Règlement sur l'application du Code du bâtiment (RACB), pris en vertu de la LSST, autorise le ministre à désigner une personne chargée d'évaluer ces propositions. Le manque d'harmonisation entre la CNESST et la RBQ entraîne des difficultés dans la coordination et l'application des décisions.

dépendamment du nombre de comités et de séances sur lesquels devraient siéger les deux membres supplémentaires.

Actualisation des règles de gouvernance de la CMEQ

Le projet de loi propose d'alléger les structures décisionnelles de la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) prévues dans la Loi sur les maîtres électriciens. La CMEQ, qui regroupe 3 800 entrepreneurs électriciens à travers la province, gère actuellement ses affaires par un conseil d'administration de 55 membres et un comité exécutif, ce qui alourdit les processus décisionnels. La solution proposée permettrait d'alléger ces structures pour garantir une saine gouvernance et améliorer l'efficacité organisationnelle. Cette disposition n'engendrerait **pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elle ne leur imposerait aucune nouvelle obligation. La disposition concernerait uniquement la régie interne de la CMEQ.

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 LATMP 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. Seul le professionnel de la santé désigné peut actuellement consulter le dossier médical d'un travailleur et en fournir un résumé à l'employeur afin de l'aider dans une éventuelle contestation de la lésion professionnelle. Les employeurs ont toutefois exprimé leurs préoccupations concernant l'impact des sanctions pénales instaurées à la loi.

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. Pour les entreprises, cette disposition pourrait engendrer une réduction directe des coûts associés aux amendes. Toutefois, on pose l'hypothèse que les entreprises et les professionnels de la santé respectaient la loi et que les amendes avaient un impact dissuasif suffisamment important pour qu'ils ne contreviennent pas à la loi. Cette disposition serait donc **sans impact** pour les entreprises.

De plus, l'intégralité du dossier médical d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle peut actuellement être consultée par toute personne en faisant la demande, par le biais d'une demande d'accès à l'information auprès du Tribunal administratif du travail. Cette situation soulève une grave question de confidentialité puisque ces dossiers contiennent des informations personnelles et sensibles. Cette atteinte à la confidentialité représente un risque pour la personne concernée, qui pourrait voir des informations privées divulguées, compromettant ainsi sa dignité et sa sécurité. Le projet de loi prévoit donc de modifier

la Loi instituant le TAT afin de permettre au TAT de restreindre l'accès à certains dossiers⁷ de la division de la santé et de la sécurité du travail aux personnes qu'il autorise. Les entreprises n'auraient **pas de coûts supplémentaires** liés à l'application de cette disposition puisqu'elles ont déjà accès au dossier médical lors d'une contestation et n'ont donc pas besoin de faire une demande d'accès au TAT.

Révision du montant des amendes

Il est proposé au projet de loi d'augmenter le montant des amendes en cas d'infraction aux dispositions de la LNT. Ces ajustements visent à responsabiliser davantage les employeurs, à refléter la gravité des infractions et à dissuader les violations intentionnelles des normes minimales du travail. Les amendes prévues aux articles 139, 140, 140.1 et 141.1 de la LNT sont présentées dans le tableau 1.

TABLEAU 1

Montants actuels et projetés liés à certaines dispositions pénales prévues à la LNT

Disposition pénale	Montants actuels	Montants projetés
139. destruction ou falsification de documents de l'employeur	600 \$ à 1 200 \$ Récidive : 1 200 \$ à 6 000 \$	Personne physique : 1 000 \$ à 10 000 \$ Autres cas : 2 000 \$ à 20 000 \$
140. Entrave ou contravention générale	600 \$ à 1 200 \$ Récidive : 1 200 \$ à 6 000 \$	Personne physique : 1 000 \$ à 10 000 \$ Autres cas : 2 000 \$ à 20 000 \$
140.1 contraventions plus graves (harcèlement, travail des enfants, agences)	600 \$ à 6 000 \$ Récidive : 1 200 \$ à 12 000 \$	Personne physique : 1 000 \$ à 25 000 \$ Autres cas : 2 000 \$ à 50 000 \$
141.1 Avis de licenciement collectif	1 500 \$ par semaine ou partie de semaine	Personne physique : 500 \$ Autres cas : 2 000 \$
Nouvel article 141.2 Récidive		Double en cas de première récidive Triple pour toute récidive additionnelle

Il est également proposé au projet de loi d'augmenter le montant des amendes en cas d'infraction pénale commise en regard des dispositions du Code du travail. Les amendes prévues aux articles visés par les modifications au Code du travail sont présentées dans le tableau 2.

7. 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.

TABLEAU 2

Montants actuels et projetés liés à certaines dispositions pénales prévues au Code du travail

Disposition pénale	Montants actuels	Montants projetés
141. Défaut de reconnaître une association de salariés et mauvaise foi	Employeur : 100 \$ à 1 000 \$	1 500 \$ à 7 500 \$
142. Grève ou lock-out illégal	Salarié : 25 \$ à 100 \$ Dirigeant, employé d'une association de salariés, administrateur, agent ou conseiller d'une association de salariés ou d'un employeur : 1 000 \$ à 10 000 \$ Employeur, association de salariés, union, fédération ou confédération : 5 000 \$ à 50 000 \$	500 \$ à 2 500 \$ 5 000 \$ à 50 000 \$ 10 000 \$ à 100 000 \$
142.1. Briseurs de grève	Quiconque : 1 000 \$ (par jour ou partie de jour)	2 500 \$ à 25 000 \$
Nouvel art. 142.2. Entrave enquêteur	Aucun montant prévu	Salarié : 500 \$ à 2 500 \$ Dirigeant, employé d'une association de salariés, administrateur, agent ou conseiller d'une association de salariés ou d'un employeur : 1 000 \$ à 5 000 \$ Employeur, association de salariés, union, fédération ou confédération : 5 000 \$ à 25 000 \$
143. Intimidation	Quiconque : 100 \$ à 1 000 \$ (par jour ou partie de jour)	5 000 \$ à 50 000 \$
143.1. Obstacle au TAT	Salarié : 25 \$ à 100 \$ Dirigeant, employé d'une association de salariés, administrateur, agent ou conseiller d'une association de salariés ou d'un employeur : 100 \$ à 500 \$	500 \$ à 2 500 \$ 1 000 \$ à 5 000 \$

Disposition pénale	Montants actuels	Montants projetés
	Employeur, association de salariés, union, fédération ou confédération : 500 \$ à 1 000 \$	5 000 \$ à 25 000 \$
144. Infractions générales	Quiconque : 100 \$ à 500 \$ et 1 000 \$ à 5 000 \$ pour toute récidive	Salarié : 500 \$ à 2 500 \$ Dirigeant, employé d'une association de salariés, administrateur, agent ou conseiller d'une association de salariés ou d'un employeur : 1 000 \$ à 5 000 \$ Employeur, association de salariés, union, fédération ou confédération : 1 500 \$ à 7 500 \$
146.1. Employeur qui n'exécute par une ordonnance	Employeur : 500 \$ (par jour de retard)	5 000 \$
146.2. Contravention à une liste/ entente de services essentiels	Association de salariés ou employeur : 1 000 \$ à 10 000 \$	5 000 \$ à 50 000 \$
Nouvel article 148.1. Récidive	Aucun montant prévu	Montants au double pour la première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle.

L'augmentation du montant des amendes pour des infractions pénales liées aux dispositions du Code du travail et à la LNT conduirait à une hausse des coûts pour les entreprises si elles commettaient une infraction. Toutefois, aux fins de la présente analyse, il est estimé que l'effet dissuasif de l'augmentation des montants des amendes en cas d'infraction serait suffisant pour que les entreprises respectent les lois. On pose donc l'hypothèse que les lois seraient respectées et qu'il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les employeurs en lien avec l'augmentation des amendes.

Confier la responsabilité de la LSP au ministre du Travail

Le projet de loi permettrait de confier la Loi sur les syndicats professionnels (LSP) au ministère du Travail. La LSP encadre la constitution, la gouvernance et l'administration financière d'associations représentatives de travailleurs ou d'employeurs de certains secteurs du marché du travail (ex. : culture, agriculture, etc.). La LSP ne vise pas les relations entre employeurs et travailleurs. Il ne s'agit pas d'une loi de relations du travail.

Près de 1 700 associations sont constituées en vertu de la LSP. Ces syndicats sont des associations de travailleurs dans la vaste majorité des cas. Ils ont pour objet exclusif l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres. 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.

Le projet de loi apporterait donc les modifications requises à la LSP. Ces modifications n'engendreraient **pas de coûts** pour les entreprises québécoises.

Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale

Les amendements proposés par le MESS concernent notamment :

- l'application, dès le 1^{er} avril 2026, de la nouvelle habilitation en matière de revenus de succession pour les prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi, sans attendre la fusion des programmes prévue en 2028;
- des ajustements liés à la révision de la notion de contrainte à l'emploi afin de tenir compte des différentes dates d'entrée en vigueur prévues, de maintenir certaines appellations temporairement, d'encadrer l'accès aux nouveaux ajustements ou aux prestations spéciales, de permettre certains cumuls d'aide et de simplifier les évaluations médicales ou psychosociales.

Ces modifications n'entraînent pas de coûts supplémentaires, ceux-ci ayant déjà été considérés dans le cadre de la Loi visant à améliorer l'accompagnement des personnes et à simplifier le régime d'assistance sociale (2024, chapitre 34, sanctionnée le 26 novembre 2024).

TABEAU 3

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(En millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	0
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	0

TABLEAU 4

Synthèse des coûts pour les entreprises

(En millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (Récurents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	0
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.3 Économies pour les entreprises

Le projet de loi n'engendrerait pas d'économies directes pour les entreprises.

TABLEAU 5

Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement

(En millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
TOTAL EFFETS FAVORABLES AU PROJET	0	0

4.4 Synthèse des coûts et des économies

On estime que les dispositions du projet de loi n'engendreraient **aucun coût direct supplémentaire** pour les entreprises québécoises. Cela s'explique notamment par le fait

que les dispositions n'engendreraient pas d'obligations supplémentaires pour les entreprises, qu'elles ne feraient que préciser dans la loi des pratiques déjà en vigueur, qu'elles clarifieraient la législation actuelle ou encore par le fait qu'on pose l'hypothèse que les entreprises **respecteraient la législation** en place et n'assumeraient pas de coûts liés à des amendes.

En outre, le projet de loi favoriserait la déjudiciarisation et l'optimisation de certains processus, notamment par l'introduction de délais d'arbitrage, l'utilisation accrue de méthodes alternatives de règlement de différends et de mesures comme la divulgation obligatoire de la preuve recueillie.

TABLEAU 6

Synthèse des coûts et des économies

(En millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet
Total des coûts pour les entreprises	0	0
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Les hypothèses utilisées sont présentées pour chacune des propositions de modifications législatives. Des données provenant de la CNESST, de Statistique Canada, du gouvernement du Canada, du ministère des Finances du Québec et du ministère de l'Éducation du Québec ont été utilisées. Le manque de données ainsi que l'unicité des contextes individuels, comme les particularités des litiges ou des dossiers des travailleurs, constituent le principal frein à l'évaluation précise des impacts de plusieurs dispositions proposées au projet de loi.

Au niveau des dispositions permettant la déjudiciarisation, on pose l'hypothèse générale que les dispositions proposées auront pour effet de réduire les délais d'arbitrage. Il est également avancé que l'incitation au recours de méthodes alternatives de règlements de différends suffirait à inciter les parties à les utiliser, ce qui permettrait de réduire les délais de règlements ainsi que les coûts conséquemment induits.

Concernant la disposition visant à modifier la méthode de calcul des heures de libération des représentants en santé et sécurité dans les établissements d'enseignement, aucune

donnée n'est disponible sur la répartition des stagiaires dans ces établissements, encore moins avec une ventilation entre les établissements d'enseignement publics ou privés. Comme des données sur la taille des établissements d'enseignement étaient nécessaires pour évaluer les impacts de cette mesure, des hypothèses ont dû être formulées sur la répartition des stagiaires au sein du réseau des établissements d'enseignement au Québec et sur leur taille. De plus, en l'absence de données récentes, on pose l'hypothèse que les données de 2017-2018 seraient représentatives de la situation actuelle.

Par ailleurs, certaines dispositions au projet de loi engendreraient des coûts supplémentaires qui seraient pris en charge par la CNESST. On pose l'hypothèse que la hausse des coûts pour la CNESST ne serait pas suffisante pour avoir un impact sur les cotisations que les employeurs lui versent.

On pose aussi l'hypothèse que les dispositions liées à la révision du montant des amendes prévues à la LNT et au Code du travail auraient un effet dissuasif sur les entreprises en matière de respect de la législation en vigueur. Par conséquent, on suppose que les entreprises respecteraient la législation et n'auraient pas de coûts liés à la révision du montant des amendes.

4.6 Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies

Plusieurs ministères 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, qui ont 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 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.

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

Le Secrétariat du Conseil du trésor a été consulté sur plusieurs dispositions du projet de loi, dont les règles concernant l'arbitrage de griefs.

Dans le cadre de la présente analyse, la CNESST a aussi été consultée afin d'obtenir des données et de valider certaines hypothèses.

De plus, dans le respect des privilèges des parlementaires de prendre connaissance du contenu d'un éventuel projet de loi, les travaux à l'Assemblée nationale ont été l'occasion, pour les partenaires du monde du travail, de s'exprimer sur le contenu du projet de loi et d'exposer leurs remarques relatives aux documents déposés, notamment l'analyse d'impact réglementaire. Ainsi, les consultations particulières sur le projet de loi, tenues du 29 mai au 3 juin 2025, ont permis d'entendre ou de prendre connaissance des mémoires de 33 groupes issus des milieux syndical, patronal et universitaire. Ces derniers ont formulé des propositions de modifications jugées pertinentes au projet de loi, lesquelles ont été prises en considérations et présentées dans le mémoire et la présente analyse d'impact réglementaire.

4.7 Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Le projet de loi vise principalement à améliorer le fonctionnement, la cohérence et l'efficacité des lois du travail.

Les dispositions visant à ajouter des protections aux salariés assurent la sécurité d'emploi des travailleurs, les aident à renforcer la stabilité économique ainsi que la préservation de leurs droits et introduit davantage de flexibilité pour les salariés réservistes des Forces armées canadiennes. Les absences pourraient aussi permettre aux entreprises d'éviter, dans certains cas comme une éclosion épidémiologique, d'importants coûts potentiels liés à la fermeture de leur entreprise. La suppression de l'exigence d'un certificat médical pour justifier l'absence contribue également à réduire le fardeau administratif des employeurs et du système de la santé.

Les mesures proposées pour améliorer l'indemnisation des travailleurs visent à renforcer la sécurité financière des travailleurs en cas de lésion professionnelle, en tenant compte de la réalité économique actuelle. Les dispositions contribuent à prévenir l'appauvrissement des travailleurs malades ou accidentés en assurant que leurs indemnités évoluent en adéquation avec le salaire minimum et leur revenu réel. Ces ajustements favorisent une meilleure protection des salariés tout en maintenant un cadre équitable et pérenne. Les dispositions garantiraient également une couverture adéquate à une plus grande diversité de travailleurs.

Les dispositions visant la déjudiciarisation présentent des bénéfices en matière de rapidité, d'efficacité et de réduction des coûts, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. En rendant le système juridique plus efficient, elles permettent de simplifier et d'accélérer le traitement des litiges grâce à l'introduction de délais, à l'incitation de l'utilisation de méthodes alternatives de règlement de différends et à l'obligation de tenir une conférence préparatoire avant l'arbitrage de griefs si l'une des parties en fait la demande. Ces mesures visent à diminuer la charge administrative et les coûts juridiques tout en désengorgeant le système judiciaire.

Les entreprises bénéficieraient notamment de l'introduction de délais d'arbitrage, qui réduirait les coûts liés aux litiges en limitant, par exemple, les frais juridiques et administratifs associés aux procédures juridiques prolongées. L'obligation de tenir une conférence préparatoire avant l'arbitrage de grief à la demande de l'une des parties permettrait aussi de réduire les délais du traitement des griefs, ce qui ferait ultimement gagner du temps et des ressources financières aux entreprises.

Le fait d'inciter les parties à user de méthodes alternatives de règlement de différends, comme la médiation préarbitrale, permettrait aussi de contribuer à la déjudiciarisation du système de justice en incitant les parties à se tourner vers d'autres modes, parfois plus rapides et moins coûteuses, de règlement de différends pouvant diminuer la charge administrative et financière induite aux entreprises. La divulgation obligatoire de la preuve recueillie dans le dossier 30 jours avant l'audition ou dans un délai convenu lors de la conférence préparatoire pourrait aussi réduire les délais du traitement des griefs, ce qui pourrait engendrer des économies pour les parties en litige.

Certaines autres modifications proposées dans le projet de loi visent à renforcer l'efficacité administrative et la clarté juridique, à alléger les contraintes sur certains secteurs économiques et à offrir un soutien accru aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs. Revoir les habilitations réglementaires de la CNESST lui permettant notamment d'octroyer un soutien financier dans le cas de la réaffectation d'une travailleuse visée par le PMSD, ce qui aurait pour conséquence d'atténuer les impacts économiques pour les employeurs tout en favorisant la rétention des travailleuses en emploi, est un bon exemple d'allègement et de soutien. La modification de la LSST pour permettre au gouvernement de modifier un règlement adopté par la CNESST avant de l'approuver permettrait notamment de clarifier la répartition des compétences entre la CNESST et la RBQ. Cette modification améliorerait le traitement des demandes de mesures équivalentes ou différentes, tout en réduisant les ambiguïtés pour les administrés.

En outre, l'ajout de membres au CA de la CNESST répond à une demande de représentativité accrue. Aussi, la prolongation du régime intérimaire pour certains secteurs contribue à une gestion plus adaptée des ressources humaines, particulièrement dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre. Enfin, le fait de modifier la méthode de calcul des heures de libération des RSS dans les établissements d'enseignement pourrait leur permettre un gain de productivité. En effet, chaque établissement privé d'enseignement postsecondaire offrant des stages à ses étudiants n'aurait plus à libérer environ 200 heures aux RSS, lesquelles pourraient dorénavant être mises à contribution dans d'autres activités directement liées à la mission de l'établissement d'enseignement.

Le projet de loi a aussi été élaboré en considérant la capacité financière des entreprises québécoises. En effet, les mesures proposées n'engendrent pas d'impact direct pour les entreprises : le projet de loi comporte peu d'inconvénients puisqu'il a été élaboré en accordant une attention constante à l'amélioration du fonctionnement, de l'efficacité et de la cohérence des lois.

Globalement, les entreprises verraient des impacts positifs à l'implantation de diverses dispositions. En effet, ces mesures visent à créer un environnement de travail plus équitable et stable tout en permettant aux entreprises de bénéficier d'une meilleure attractivité, d'une gestion simplifiée et d'un soutien accru pour faire face aux défis actuels du marché du travail.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Les mesures de déjudiciarisation et les ajustements en matière d'indemnisation offriraient aux travailleurs un accès plus rapide et équitable aux recours en cas de différends. En instaurant des règles claires, le projet de loi créerait des environnements de travail plus transparents et prévisibles, favorisant l'attraction et la rétention de main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs touchés par des pénuries, tels que le secteur de la santé et de l'éducation.

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
☐	500 et plus
☐	100 à 499
☐	1 à 99
Aucun impact	
☒	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
☐	1 à 99
☐	100 à 499
☐	500 et plus
Analyse et commentaires :	
Le projet de loi n'entraînerait aucun impact sur l'emploi.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de loi ne comporte pas de disposition particulière modulée pour tenir compte de la taille des entreprises. Les dispositions sont les mêmes pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Ce projet de loi est sans impact sur la compétitivité des entreprises. En effet, les dispositions du projet de loi toucheraient généralement l'ensemble des travailleuses et des travailleurs sans viser ceux qui évoluent dans un secteur économique en particulier. Seules les dispositions concernant l'application des obligations en matière de santé et de sécurité au travail, visant les secteurs de la santé et de l'éducation, ciblent des secteurs en particulier. Toutefois, la spécificité de ces secteurs laisse supposer que les dispositions n'altéreront pas leur compétitivité.

De plus, les entreprises verraient des bénéfices dans leur milieu de travail à la suite de la mise en place des dispositions. Par exemple, l'instauration de mesures de déjudiciarisation pourrait entraîner à long terme une réduction des délais liés au règlement des différends chez les employeurs. En outre, certaines autres mesures au projet de loi permettraient aux entreprises de bénéficier d'une meilleure attractivité afin de faire face aux défis actuels du marché du travail, notamment la rareté de la main-d'œuvre observée dans certains secteurs d'activité économique.

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, la prévisibilité de l'entrée en vigueur de certaines dispositions, certaines à des dates spécifiques, permettrait aux entreprises québécoises de s'adapter plus aisément aux changements apportés, et ce, sans que leur compétitivité soit diminuée.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le présent projet de loi n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été élaborées de façon transparente et de manière telle que les coûts pour les entreprises soient minimisés et n'en affectent pas l'emploi.

10. CONCLUSION

Les solutions proposées au projet de loi s'inscrivent dans une volonté d'adapter les lois du travail aux réalités actuelles du marché du travail. Le projet de loi contribue à la création d'un environnement de travail plus équitable et stable tout en permettant aux entreprises de bénéficier d'une meilleure attractivité, d'une gestion simplifiée et d'un soutien accru pour faire face aux défis actuels du marché du travail.

Les dispositions prévues au projet de loi seraient à coût nul. Cela s'explique notamment par le fait qu'elles n'engendreraient pas de nouvelles obligations pour les entreprises, qu'elles

ne feraient que préciser dans la loi des pratiques déjà en vigueur, qu'elles clarifieraient la législation actuelle ou encore puisqu'on pose l'hypothèse que les entreprises respecteraient la législation en place et n'assureraient pas de coûts liés à des amendes.

Certaines dispositions présentées pourraient quant à elles favoriser la déjudiciarisation et l'optimisation des processus. En effet, la réduction des délais d'arbitrage, l'utilisation accrue de méthodes alternatives de règlement de différends et l'obligation pour les parties à dévoiler la preuve recueillie pourraient notamment permettre aux entreprises de réduire les délais de règlement de différends. Par ailleurs, la modification de la méthode de calcul des heures de libération des RSS dans les établissements d'enseignement pourrait générer des gains de productivité pour les établissements concernés.

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. La prévisibilité de l'entrée en vigueur de certaines dispositions, certaines à des dates spécifiques, permettrait d'ailleurs aux entreprises québécoises de s'adapter plus aisément aux changements apportés.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Des mesures d'accompagnement sont prévues pour soutenir les entreprises dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions du projet de loi. La CNESST offrira des outils de vulgarisation sur son site Internet afin d'expliquer le contenu des lois touchées, à l'exception du Code du travail, facilitant ainsi la compréhension des obligations pour les employeurs. De plus, certaines dispositions entreront en vigueur à des dates précises plutôt qu'à la sanction du projet de loi, ce qui apporte une meilleure prévisibilité aux entreprises. Cette approche graduelle peut être perçue comme une mesure facilitante, leur laissant le temps nécessaire pour s'adapter aux changements législatifs.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle
Ministère du Travail
Téléphone : 1 800 643-4817

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	☒	☐
2	Sommaire	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	☒	☐
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	☒	☐
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	☒	☐
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	☒	☐
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	☒	☐
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	☒	☐
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ⁸ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	☒	☐
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	☒	☐
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique?	☒	☐
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	☒	☐
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐

8. S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	☒	☐
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	☒	☐
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	☒	☐
6.6	Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	☒	☐
6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	☒	☐
	Au préalable : ☐ Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale ☒		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	☒	☐
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	☒	☐
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi, cochée?	☒	☐
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	☒	☐
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	☒	☐
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	☒	☐
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	☒	☐
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	☒	☐

