UN PAS EN AVANT POUR LES RELATIONS DE TRAVAIL TROIS PAS EN ARRIÈRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Mémoire

de l'APTS

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

Mémoire présenté le 30 mai 2025 dans le cadre du projet de loi nº 101 : *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.*

le 30 mai 2025

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'APTS 3

ACRONYMES UTILISÉS DANS LE DOCUMENT 4

CONTEXTE 5

MODIFICATIONS À LA *LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL* 6

- REPORT DU RÉGIME PERMANENT 6
- UN RÉGIME DISCRIMINATOIRE ENVERS LES TRAVAILLEUSES 7
- UNE ATTAQUE AU PARITARISME 9
- RETRAIT DES FONCTIONS DÉCISIONNELLES DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ 10
- AUTRES FONCTIONS IMPORTANTES RETIRÉES 11
- ATTEINTE AUX MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION 12
- DES FONCTIONS IMPOSSIBLES À EXERCER DANS LES FAITS 13
- UN RÉGIME TRANSITOIRE DÉGUISÉ 13
- DIMINUTION DES POUVOIRS DE LA CNESST 13
- UNE RECOMMANDATION CLAIRE 14
- ATTEINTE AU POUVOIR RÉGLEMENTAIRE DE LA CNESST 14
- REPRÉSENTATIVITÉ AU CA DE LA CNESST 15

MODIFICATIONS AU *CODE DU TRAVAIL* 16

- BONIFIER LE PROCESSUS DE GRIEFS 16
- REDDITION DE COMPTES EXCESSIVE 19

MODIFICATION À LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* 20

MODIFICATIONS À LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES* 21

CONCLUSION 23

LISTE DES RECOMMANDATIONS 24

PRÉSENTATION DE L'APTS

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale qui représente plus de 65 000 personnes, professionnelles et techniciennes, qui travaillent dans la grande majorité des établissements du RSSS.

Sa mission principale est de défendre les droits ainsi que d'assurer la sauvegarde, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux, moraux, éducatifs et professionnels de ses membres par la négociation, l'action politique et l'application de leur convention collective.

Afin de réaliser cette mission, et dans le cadre de toutes ses actions, l'APTS est guidée par les valeurs fondamentales que sont la solidarité, la démocratie, l'égalité, la justice sociale, la liberté et la coopération.

De plus, en tant que syndicat représentant des professionnel·le·s (entendu au sens large du terme), l'APTS revendique des conditions de pratique respectueuses des valeurs professionnelles de ses membres, qu'elles soient d'ordre éthique et/ou déontologique.

L'organisation compte sur une expertise large et diversifiée : ses membres (dont 86 % sont des femmes) occupent en effet plus d'une centaine de titres d'emploi différents. Elle est le seul syndicat à représenter exclusivement, et très majoritairement, le personnel professionnel et technique du RSSS (identifié comme la catégorie 4).

Ses membres travaillent dans des établissements qui ont différentes missions : centres hospitaliers, CLSC, CHSLD, centres jeunesse, centres de réadaptation, milieux de vie substitut et institutions de santé publique.

Par ses représentations et son expertise, l'APTS est à même de contribuer à l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des soins et services publics, et ce, dans une perspective de justice sociale et de protection du public.

À travers toutes ses interventions, elle défend également les grands principes de la *Loi canadienne sur la santé*, soit la gestion publique, l'universalité, l'accessibilité, l'intégralité et la transférabilité. Elle prône en outre une perspective féministe et inclusive.

ACRONYMES UTILISÉS DANS LE DOCUMENT

APTS	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux
CA	Conseil d'administration
CHSLD	Centre hospitalier de soins de longue durée
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CLSC	Centre local de services communautaires
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPNSSS	Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux
CRP	Comité des relations professionnelles
CSS	Comité de santé et de sécurité
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
CT	*Code du travail*
EPI	Équipement de protection individuelle
LATMP	*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
LNT	*Loi sur les normes du travail*
LSST	*Loi sur la santé et la sécurité du travail*
RMPPE	*Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*
RSS	Représentant·e en santé et sécurité
RSSS	Réseau de la santé et des services sociaux
SST	Santé et sécurité du travail
TAT	Tribunal administratif du travail

CONTEXTE

Le 24 avril 2025, le ministre du Travail, Jean Boulet, déposait le projet de loi nº 101 : *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*[1]. Ce texte propose plusieurs modifications à diverses lois touchant les activités des membres de l'APTS.

Il modifie notamment la LSST en introduisant des règles applicables spécifiquement à des établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, relativement aux mécanismes de prévention et de participation en matière de SST. Il ajoute deux sièges à la composition du CA de la CNESST.

Le projet de loi vise également à modifier le CT en matière d'arbitrage de griefs afin d'instaurer un délai maximal pour la désignation d'un·e arbitre et la tenue de la première journée d'audition. Il prévoit aussi des modifications dans les exigences de présentation des états financiers de l'ensemble des unités syndicales.

L'APTS considère que ce projet de loi constitue un recul important sur les grands principes de parité, indispensables au plein déploiement des mesures et des mécanismes de prévention et de participation en matière de SST. Le personnel des secteurs public et parapublic – majoritairement composé de femmes – en sera le plus grand perdant, étant particulièrement discriminé.

Quant aux modifications exigeant la présentation des états financiers, l'APTS souligne que ses pratiques et celles de la très vaste majorité des syndicats n'ont fait l'objet d'aucune malversation qui puisse justifier une mesure aussi contraignante.

Le ministre vise-t-il par là à corriger les comportements d'une minorité? Auquel cas, c'est un processus disproportionné et lourd de conséquences pour l'ensemble des syndicats. Et plus particulièrement pour les petites unités, contraintes à des baisses de service pour, finalement, financer de grandes firmes comptables.

Ce mémoire détaille essentiellement les positions de l'APTS sur les modifications concernant la SST, d'une part, et celles concernant le CT, d'autre part. Il s'attarde également à certains changements dans la LNT et la LATMP.

[1] Assemblée nationale du Québec, Projet de loi nº 101 : *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail,* Éditeur officiel du Québec, 2025, 28 p.

MODIFICATIONS À LA *LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL*

Le projet de loi propose de nombreuses modifications aux différents mécanismes prévus dans la LSST et aux pouvoirs réglementaires de la CNESST. Cette section présente les positions de l'APTS à cet égard.

Report du régime permanent

L'actuel projet de loi est le plus récent chapitre d'un long processus de réforme du régime de SST, une modernisation attendue de longue date dans notre secteur d'activité.

De fait, en 2021, alors qu'elle participait à l'étude du projet de loi nº 59[2] visant à moderniser le régime applicable, l'APTS déplorait que la mesure fût loin de constituer la modernisation tant espérée… au terme d'une quarantaine d'années d'attente!

Il s'agissait même d'un recul à ses yeux[3]. Et voilà que le ministre repousse d'un an l'entrée en vigueur du régime permanent, et ce, avant même d'avoir fait au gouvernement un rapport sur l'application du nouveau régime, comme il était prévu de le faire au plus tard le 6 octobre 2026[4].

Est également repoussée l'entrée en vigueur du RMPPE, même s'il a fait l'objet d'un consensus patronal-syndical et a été adopté de façon paritaire par le CA de la CNESST en septembre dernier, il y a presque un an déjà. Son entrée en vigueur devrait pourtant constituer une simple formalité.

Recommandation nº 1 :

- que le gouvernement approuve et assure rapidement la mise en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* en 2025, comme prévu initialement.

[2] Assemblée nationale du Québec, Projet de loi nº 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 2020, 118 p.
[3] L'APTS avait alors affirmé, par voie de communiqué (21-01-2021), que le PL 59 faisait faire « trois pas en arrière pour un pas en avant ». Elle est d'ailleurs d'avis que le recul se poursuit avec l'actuel projet de loi.
[4] LMRSST, art 312.

Un régime discriminatoire envers les travailleuses

Le projet de loi ne fait pas que repousser l'entrée en vigueur du nouveau régime : il instaure, à l'article 54, une discrimination envers un groupe particulier de travailleuses en ajoutant à la LSST un nouveau chapitre (XVI.1) dont les dispositions s'appliquent spécifiquement à certains établissements des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

L'APTS dénonce vivement cette section du projet de loi, qui diminue la portée des mécanismes de prévention et de participation en créant des dispositions particulières pour certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Ces nouvelles dispositions constituent en effet un retour en arrière de plus de 40 ans, à une époque où les travailleur·se·s du Québec n'avaient pas droit aux mêmes protections et mécanismes en matière de SST. En légiférant de la sorte, le gouvernement crée un régime de prévention différencié pour les travailleuses du réseau public, dont les effets seront particulièrement néfastes.

De telles mesures équivalent à instaurer un régime de prévention de seconde classe discriminatoire envers les femmes, elles qui sont majoritairement présentes dans ces établissements.

En 2023, elles représentaient 82,1 % des emplois dans le secteur de la santé et 73,5 % dans celui de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux[5]. De fait, 34,4 % des femmes actives sur le marché du travail en 2023 travaillaient dans ces secteurs[6].

De plus, le secteur des soins de santé et assistance sociale accapare près du tiers (31 %) des dossiers pour lésions professionnelles (accidents du travail et maladies professionnelles) ouverts et acceptés à la CNESST en 2023[7].

Toujours la même année, 7 150 inscriptions de troubles musculosquelettiques ont été rapportées à la CNESST[8] dans le RSSS. Le traitement de ces lésions professionnelles a coûté plus de 120 millions de dollars[9].

En imposant à toutes ces femmes des dispositions moindres que celles garanties aux autres travailleur·se·s du Québec, le gouvernement – également leur employeur – recrée une inégalité inacceptable dans des secteurs pourtant essentiels et où les risques pour la santé et la sécurité sont élevés.

[5] Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2007 à 2023*, Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.
[6] Statistique Canada, *Caractéristiques de la main-d'œuvre selon l'industrie, données annuelles (x 1000)*, 8 mai 2025, [En ligne], page consultée le 8 mai 2025.
[7] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2024, novembre), *Statistiques annuelles : 2023* (document nº DC200-1046-34).
[8] Demande d'accès à l'information, CNESST, N/D 2454835SST.
[8] Idem.

Plus largement, l'ajout du chapitre XVI.1 constitue un recul évident quant à l'objet de la Loi (art. 2) : l'« élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. [Elle qui] établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet. »

Le nouveau chapitre va clairement à l'encontre de cet objet en créant un régime particulier pour certain·e·s travailleur·se·s. Les voilà donc discriminé·e·s dans l'application de la LSST du seul fait de travailler dans le secteur public, l'État (leur employeur) usant de son contrôle sur l'appareil législatif pour contourner son propre régime de SST.

Comment le gouvernement peut-il justifier une telle discrimination, qui les pénalise à double titre? D'une part, pour appartenir à des milieux de travail à haut risque, ainsi qu'on l'a vu plus haut. D'autre part, en leur refusant de bénéficier du même régime de protection que les autres travailleur·se·s de l'État et des milieux de travail privés quand le régime permanent de SST entrera en vigueur.

Comment le gouvernement peut-il justifier de ne pas assujettir à ce même régime les milieux de travail à risque que sont les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, alors que l'ensemble des autres secteurs du Québec le sont ?

En tentant de répondre aux préoccupations de ses homologues de la santé et de l'éducation quant aux défis d'implantation des mécanismes de prévention et de participation dans leur secteur, le ministre propose plutôt un traitement de prévention à rabais, à la fois affaibli et complaisant.

Le fait que les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation soient complexes et centralisés ne saurait justifier la mise en place d'un régime différencié, qui offre des protections moindres, en particulier pour les femmes alors qu'elles y sont majoritaires.

Recommandation nº 2 :

- que l'article 54 du projet de loi soit retiré et, ce faisant, l'ajout du chapitre XVI.1 à la LSST.

Une attaque au paritarisme

Le paritarisme constitue un principe fondamental en matière de SST.

Il s'agit d'une culture « de collaboration entre les travailleurs, les employeurs et leurs associations respectives, pour atteindre des objectifs communs en prévention des lésions professionnelles. Cette culture de collaboration implique la communication, la confiance, le respect mutuel et, surtout, la participation active et volontaire des parties[10] ».

La CNESST[11] souligne que le succès de la prise en charge de la SST dans un milieu s'établit sur la base des conditions suivantes :

- l'engagement de la haute direction;
- la participation des travailleur·se·s;
- les responsabilités en SST des travailleur·se·s et des employeurs;
- l'organisation de la prévention;
- l'évaluation de la performance de l'entreprise en SST.

Elle énonce du même coup que la mise en place des mécanismes de prévention et de participation constitue un moyen probant de favoriser la participation des travailleur·se·s.

En réunissant dans le travail paritaire les représentant·e·s des travailleur·se·s et de l'employeur, le paritarisme permet une prise de décision partagée, ancrée dans la réalité du milieu de travail. Ce modèle favorise une collaboration active, essentielle à l'identification des risques, à la mise en place de mesures préventives efficaces et à l'amélioration continue des conditions de travail.

En donnant une voix réelle aux personnes directement exposées aux dangers, le paritarisme assure une gouvernance plus juste, transparente et adaptée, au service de la prévention durable[12].

L'introduction du chapitre XVI.1 dans la LSST ramène toutefois ce paritarisme à un simple exercice de façade en limitant le plein déploiement des mécanismes de prévention et de participation, laissant place, la plupart du temps, à une prise de décision unilatérale par l'employeur.

[10] Association paritaire pour la santé et sécurité du travail, secteur Administration provinciale, *Le pari du paritarisme !*, 5 mai 2022, [En ligne], page consultée le 13 mai 2025. https://apssap.qc.ca/article/le-pari-du-paritarisme/

[11] CNESST, *CNESST : Prévention et sécurité : Organiser la prévention : conditions gagnantes en santé et sécurité du travail*, [En ligne], page consultée le 12 mai 2025. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/conditions-gagnantes-en-sante-securite-travail

[12] CNESST, *CNESST : Prévention et sécurité : Organiser la prévention : Appliquer le régime intérimaire : Comité de santé et de sécurité*, [En ligne], page consultée le 13 mai 2025, https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/comite-sante-securite.

Retrait des fonctions décisionnelles du comité de santé et de sécurité

Le projet de loi réduit considérablement le rôle du CSS en supprimant certaines de ses fonctions essentielles. Il lui retire entre autres les deux seules fonctions qui demeuraient décisionnelles à la suite de la modernisation du régime :

1) la détermination des programmes de formation et d'information à intégrer au programme de prévention;
2) le choix des EPI que les travailleur·se·s doivent porter.

Le CSS doit pourtant jouer un rôle central dans la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Pour que les mesures de prévention soient réellement efficaces, il est essentiel qu'il conserve un pouvoir décisionnel sur le contenu, la mise en œuvre et le suivi des formations et des activités d'information en SST.

Travaillant dans les établissements, ce sont les membres du CSS qui connaissent le mieux les réalités du terrain, les risques propres à chaque poste et les besoins concrets des travailleur·se·s.

En leur confiant la responsabilité de définir les priorités en matière de formation et d'information, on s'assure que celles-ci soient pertinentes, adaptées et réellement utiles. Cela permet de bâtir une culture de prévention ancrée dans la pratique quotidienne plutôt qu'imposée de manière unilatérale par la direction.

Quant au choix des EPI, l'article 335.2[13] exclut la participation des travailleur·se·s à cet égard. Cela va à l'encontre des recommandations du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail pour la conception d'un programme d'EPI. Les travailleur·se·s devraient participer à chacune des étapes d'implantation d'un tel programme, et cela comprend le choix des équipements[14].

L'APTS estime que, si le choix des EPI repose strictement sur l'employeur, il y a fort à parier que les considérations économiques primeront sur la qualité, le niveau de protection, les tailles disponibles, la facilité d'utilisation et, ultimement, le confort des personnes appelées à porter ces équipements.

Retirer ces fonctions au CSS revient non seulement à affaiblir le paritarisme — principe fondamental en SST — mais aussi à compromettre l'efficacité même du processus de prévention. Cela prive les travailleur·se·s de leur capacité d'agir en amont pour protéger leur santé et assurer leur sécurité.

[13] Article 54, Chapitre XVI.1, article 335.2, alinéa 2.
[14] Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Équipement de protection individuelle : Conception d'un programme d'EPI efficace*, janvier 2025, En ligne, page consultée le 8 mai 2025 : https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/designin.html

Autres fonctions importantes retirées

Le projet de loi donne également à penser que le ministre cherche à se décharger de deux responsabilités importantes :

1) la tenue de registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des situations dangereuses;
2) la réception des avis d'accidents et la réalisation d'enquêtes sur les événements ayant causé ou ayant pu causer un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Afin d'améliorer la prise en charge de la SST dans les milieux de travail et de bénéficier de milieux plus sains et sécuritaires, l'APTS demande depuis longtemps l'accès à ces informations et de prendre part aux enquêtes, par l'intermédiaire du CSS[15].

L'expérience démontre en effet que la prise en charge de la SST est beaucoup plus efficace chez les employeurs qui travaillent paritairement et partagent ces informations au sein d'un CSS. Le nouveau régime prévoit d'ailleurs un tel accès pour l'ensemble des travailleur·se·s de notre secteur d'activité, un élément central de la réforme.

Mais voilà que le projet de loi vient écarter cette possibilité. Si ce n'est pas le CSS qui détient ces responsabilités, qui les assumera? À procéder ainsi, le gouvernement se trouve à pérenniser les pratiques actuellement en vigueur dans le RSSS.

Les données consignées dans les registres sont pourtant essentielles pour permettre aux membres du comité d'exercer efficacement leurs fonctions. En les privant de ces informations, on compromet une fois de plus l'efficacité des mécanismes de participation des travailleur·se·s.

L'absence d'une obligation claire d'enquêter est également contre-productive. Les employeurs du RSSS mènent rarement de telles démarches. Lorsque des enquêtes sont réalisées, elles le sont souvent dans une optique de contestation des réclamations à la CNESST plutôt que dans un véritable objectif de prévention et d'élimination des risques.

Le ministre a-t-il bien évalué l'étendue des effets du retrait de toutes ces fonctions essentielles du CSS? Et, parmi ceux-ci, le risque important de judiciarisation des cas de SST qui guette le RSSS avec l'adoption de CSS de façade?

La participation des représentant·e·s des travailleur·se·s et l'esprit de paritarisme dans la prise en charge via les fonctions du CSS permettent en effet d'éviter le recours à des plaintes à la CNESST. À défaut d'une telle participation, les représentations devant le TAT se profilent comme l'unique moyen de rappeler l'employeur à ses obligations en matière de SST.

[15] Nos membres n'y ont pas accès par la loi puisqu'historiquement le RSSS ne fait pas partie des milieux de travail visés par les obligations légales d'implanter des mécanismes de prévention et de participation.

Et, comme si tout cela n'était déjà pas assez, un autre élément expose les CSS à devenir de simples vitrines sans impact réel sur la prévention : le fait que les dispositions particulières prévoient la tenue de seulement quatre rencontres par année, en l'absence d'entente entre les parties.

Pour toutes ces raisons, il est primordial que le CSS conserve les mêmes fonctions et qu'il soit sujet au même cadre réglementaire que dans tous les autres secteurs d'activité. Rien ne peut légitimer un recul aussi important et un traitement différencié dans des milieux où les risques pour la santé et la sécurité sont omniprésents.

Atteinte aux mécanismes de prévention et de participation

L'APTS dénonce fermement la diminution des fonctions attribuées au·à la RSS dans les réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Cette réduction compromet sérieusement l'efficacité de ce mécanisme pourtant essentiel à la prévention.

Sa connaissance du milieu et ses liens directs avec les travailleur·se·s font que le·la RSS est bien placé·e pour repérer les risques et analyser les problèmes afin d'en favoriser l'élimination et d'instaurer une culture de prévention. Cette relation de confiance facilite la circulation de l'information et l'identification des problèmes.

Malheureusement, en proposant le retrait de plusieurs des fonctions qui lui incombent[16], le projet de loi réduit considérablement sa capacité à jouer pleinement son rôle clé en matière de participation et de prévention en SST. En limitant ainsi son champ d'action, c'est l'ensemble du dispositif de santé et sécurité qu'on affaiblit au détriment des travailleur·se·s.

Il faut donc à tout prix conserver ces fonctions pour que le·la RSS puisse jouer le rôle crucial qui est le sien, fondé sur la collaboration entre les parties pour améliorer la compréhension et la gestion des enjeux en matière de SST.

Autre aberration, l'article 335.3[17] dispense le·la RSS de participer à la formation prévue pour les membres d'un CSS, malgré le rôle qu'il·elle est appelé·e à y jouer. L'APTS s'explique mal comment le ministre peut supposer que cette personne n'ait pas besoin de la formation spécialement destinée à tout·e membre du CSS, alors qu'elle n'a reçu aucune formation préalable à cet égard.

Le projet de loi introduit par ailleurs une autre source d'iniquité par rapport au contenu du régime permanent prévu pour l'ensemble des autres travailleur·se·s du Québec : limiter à six le nombre de représentant·e·s des travailleur·se·s au sein d'un CSS, si les parties ne s'entendent pas[18].

[16] Article 54 : CHAPITRE XVI.1, article 335.4, alinéa 2, qui vise le retrait des fonctions 2°, 5°, 6° et 9° prévues à l'article 90 de la LSST.
[17] Article 54 : CHAPITRE XVI.1, article 335.3, alinéa 6.
[18] Article 54 : CHAPITRE XVI.1, article 335.3, alinéa 2 e) : dans les cas où le nombre de travailleur·se·s dans un établissement est supérieur à 1 000.

Il faut savoir que tous les employeurs du RSSS ont adopté une approche multiétablissements. Dans ce contexte, les CSS actuels couvrent souvent des milliers de travailleur·se·s et peuvent regrouper plus d'une trentaine d'établissements, répartis sur de vastes territoires.

La restriction envisagée empêche toute représentation significative de la diversité des milieux et des titres d'emploi. Elle nuit directement à la capacité des travailleur·se·s de participer à l'identification des risques, à la définition des priorités d'action et au choix des mesures de prévention. L'aspect de proximité – essentiel à l'efficacité des mécanismes de participation – est gravement compromis.

Des fonctions impossibles à exercer dans les faits

Dans un tel contexte, il est illusoire de croire que les RSS pourront exercer pleinement leurs fonctions. Par exemple, comment un·e RSS pourrait-il·elle inspecter l'ensemble des lieux de travail lorsque ceux-ci s'étendent sur plusieurs dizaines d'établissements et couvrent de très vastes territoires?

Le temps limité alloué à leur mandat rend cela pratiquement impossible. Et cet enjeu ne touche pas que l'inspection : plusieurs autres fonctions du·de la RSS seront tout aussi inapplicables dans les faits, faute de ressources, de temps et de portée réelle.

Un régime transitoire déguisé

Bien que le projet de loi nº 101 prévoie officiellement une fin aux dispositions particulières applicables aux réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation (une date butoir à laquelle les ministres concerné·e·s et la CNESST devront déterminer si l'application du régime différencié se poursuit), l'APTS ne peut accorder sa confiance au gouvernement en ce qui concerne la fin de ces dispositions particulières.

Tout porte à croire que l'intention gouvernementale est plutôt de figer ces réseaux dans un régime équivalent au régime intérimaire afin de réaliser des économies au détriment de la prévention et de conserver un contrôle centralisé sur les décisions en matière de prévention.

Diminution des pouvoirs de la CNESST

L'APTS dénonce le retrait à la CNESST de la possibilité d'imposer l'élaboration et l'application d'un programme de prévention, la création d'un CSS ainsi que l'ajout d'un·e RSS. Ces modifications auront pour effet de réduire le rôle et les pouvoirs de la Commission dans des réseaux caractérisés par leur grande complexité.

Les établissements de santé, de services sociaux et d'éducation regroupent en effet une multitude d'activités et de titres d'emploi ainsi que de risques spécifiques à certains groupes de travailleur·se·s. Ce contexte justifie pleinement, dans certaines situations, la mise en place d'un programme de prévention adapté, d'un CSS ou encore d'un·e RSS pour répondre aux besoins réels de protection.

Bien que la Loi maintienne l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre un programme de prévention par établissement ou regroupement d'établissements, il demeure essentiel que la CNESST conserve le pouvoir d'exiger ces mécanismes de protection et de participation là où ils s'avèrent nécessaires. Elle doit pouvoir contraindre un employeur à adopter un programme de prévention, à instaurer un CSS et à désigner un·e RSS lorsqu'un groupe de travailleur·se·s présente des besoins particuliers en matière de SST.

Une fois de plus, l'APTS peine à comprendre pourquoi la totalité des personnes travailleuses du Québec ne bénéficieraient pas des mêmes droits et protections en matière de prévention. Rien ne justifie un traitement différencié dans des secteurs aussi essentiels et comprenant autant de risques que la santé, les services sociaux et l'éducation.

Une recommandation claire

L'APTS réitère donc sa recommandation de retirer complètement l'article 54 du projet de loi et, ce faisant, l'ajout du chapitre XVI.1. Rien ne justifie un régime au rabais pour les travailleur·se·s de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Tous ces gens méritent des mécanismes de prévention solides, équitables et efficaces, au même titre que les autres travailleur·se·s du Québec.

Atteinte au pouvoir réglementaire de la CNESST

Le projet de loi introduit plusieurs articles modifiant certaines règles relatives à l'approbation des règlements adoptés par la CNESST.

L'article 53, alinéa 2, prévoit notamment une modification importante à l'article 224 de la LSST en accordant au gouvernement un pouvoir accru au détriment du mode de gouvernance paritaire actuellement en place à la Commission.

Cette modification lui permettrait de modifier unilatéralement les projets de règlement soumis pour approbation par la CNESST, même s'ils ont été élaborés de manière paritaire entre les représentant·e·s des employeurs et des travailleur·se·s.

L'APTS s'interroge sur les motivations d'un tel changement. Pourquoi le gouvernement se doterait-il d'un pouvoir unilatéral de modification qui sape le principe de collaboration équilibrée à la base du fonctionnement de la CNESST?

Une telle centralisation du pouvoir est difficilement justifiable, d'autant plus que la volonté gouvernementale serait déjà représentée par l'ajout d'un·e membre au CA, désigné·e spécifiquement pour les secteurs public et parapublic.

L'APTS dénonce donc l'intention du ministre de donner le pouvoir au gouvernement de modifier les projets de règlements dûment adoptés par la CNESST.

Recommandation nº 3 :

- que le deuxième alinéa de l'article 53 soit retiré du projet de loi.

Représentativité au CA de la CNESST

L'APTS se réjouit de voir que le ministre modifie la composition du CA de la CNESST avec l'introduction de l'article 47 du projet de loi. À la composition actuelle de sept membres provenant des syndicats et de sept membres du côté patronal, il propose d'ajouter deux sièges de personne administratrice en modifiant l'article 141 de la LSST.

Le ministre réserve notamment le siège de la partie patronale aux secteurs public et parapublic, ajout qui est le bienvenu car il permet d'assurer une volonté de représentation de l'ensemble des secteurs à la plus haute instance de la CNESST.

Suivant la même logique, il devrait réserver l'autre siège, destiné aux associations syndicales, aux seuls syndicats indépendants des secteurs public et parapublic. Cela aurait pour effet de corriger le déséquilibre qui s'est créé au fil du temps avec l'évolution de la représentation syndicale des travailleur·se·s du Québec.

En procédant ainsi, le ministre pourrait s'assurer que des acteurs syndicaux incontournables du secteur public aient une place de plein droit sur le CA de la CNESST.

Recommandation nº 4 :

- que soit modifié l'article 141 afin qu'un siège soit réservé à un·e membre choisi·e à partir des listes fournies par les associations syndicales indépendantes les plus représentatives des secteurs public et parapublic.

Bien que l'APTS salue la volonté du ministre d'améliorer la représentativité du CA de la CNESST, elle ne peut souscrire à cette section du projet de loi et aux modifications qui touchent la SST et la CNESST.

L'ajout du chapitre XVI.1 à la LSST va nuire à la prévention et l'amélioration de la santé et de la sécurité de nos membres et, plus largement, à l'ensemble des femmes œuvrant dans le système public de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Rien ne justifie que le ministre se dérobe ainsi à ses responsabilités en tant qu'employeur.

MODIFICATIONS AU *CODE DU TRAVAIL*

À la lecture du projet de loi, l'APTS voit deux modifications importantes qui pourraient avoir un impact sur ses pratiques :

1) la volonté de rendre plus efficace le processus de griefs;
2) la modification des méthodes de reddition de comptes pour les accréditations syndicales.

Cette section traitera de ces deux points.

Bonifier le processus de griefs

D'emblée, l'APTS souligne qu'elle partage la volonté gouvernementale d'améliorer l'efficacité du processus d'arbitrage de griefs.

Rappelons que l'arbitrage de griefs, tel qu'on le connaît aujourd'hui, fut créé à l'origine pour fournir une alternative rapide de règlement par les tribunaux afin de diminuer la lourdeur du processus[19]. C'était au début des années soixante!

Les plus récentes données du ministère du Travail sur le sujet indiquent que le nombre de jours entre la nomination d'un·e arbitre et la décision a augmenté de 68 % entre 1992-1993 et 2011-2012, passant de 267 à 449 jours[20].

Depuis 2012, la situation ne s'est pas améliorée. Dans plusieurs cas, le délai entre la nomination d'un·e arbitre dans un dossier de grief déposé par l'APTS et la décision approche deux ans. Et va même au-delà dans quelques dossiers.

Recommandation nº 5 :

- que soit scindé le 3e alinéa de l'article 100.0.0.0.1 pour que les secteurs public et parapublic soient soumis à un délai maximum d'un an entre le dépôt d'un grief et le début de son audition.

L'allongement des délais s'explique entre autres par le fait qu'il devient de plus en plus difficile de s'entendre et de négocier avec les établissements du RSSS.

[19] Notebarert, Gérard, *Faut-il réformer le système de l'arbitrage de grief au Québec ?*, McGill Law *Journal/Revue de droit de McGill*, vol. 53 nº 1, Montréal, Québec, 2008.

[20] Ministère du Travail du Québec, Données sur l'arbitrage des griefs en 2011-2012 (31 mai 2013), page consultée le 8 mai 2025 : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/arbitrage_mediation/Donnees_arbitrage.pdf.

L'APTS dénote une fermeture de l'employeur à tenter de trouver des ententes et solutions dans plusieurs différends qui les opposent alors que la discussion et la recherche de solution en amont du processus d'arbitrage constituent une clé fondamentale pour régler efficacement de tels désaccords.

L'ampleur du phénomène s'est d'ailleurs accentuée depuis la fusion des CSSS en CISSS et en CIUSSS, la distance entre la réalité du terrain et l'employeur ne cessant de se creuser.

Selon l'APTS, c'est la centralisation administrative des établissements du réseau qui a amené ce changement de stratégie chez l'employeur. Résultat : il est aujourd'hui difficile de parler avec un·e interlocuteur·rice qui dispose de la marge de manœuvre nécessaire pour en arriver à des solutions.

C'est ainsi que le CRP, l'instance de discussion prévue pour régler de tels différends[21], est devenu un lieu où les griefs sont à peine discutés ou examinés, la recherche de solutions satisfaisantes étant de ce fait exclue du processus. La personne y représentant l'employeur n'est le plus souvent qu'une intermédiaire sans marge de manœuvre décisionnelle.

Il n'était pas rare, avant la fusion, que l'APTS et l'employeur négocient des solutions à des griefs avant même la nomination de l'arbitre. Cela s'expliquait par le fait que les interlocuteur·rice·s avaient la légitimité et la marge de manœuvre nécessaires pour négocier, avec l'objectif de résoudre les conflits plutôt que de les emmener devant un·e arbitre. Nous croyons qu'il est nécessaire de retrouver cet esprit de collaboration chez l'employeur.

L'attitude qui est actuellement la sienne dénature l'esprit et rôle du comité prévus à l'article 29.03 de la *Convention collective nationale 2023-2028* de l'APTS, ce qui crée une hausse des tactiques de judiciarisation. L'arrivée de Santé Québec fait d'ailleurs craindre le pire pour les membres quand il s'agit de travailler à régler les différends en amont du processus d'arbitrage.

L'APTS considère que la meilleure manière d'éviter une hausse de la judiciarisation des conflits de travail est d'inscrire des moyens incitatifs dans la Loi. Ces pertes de temps sont coûteuses pour le gouvernement et, par conséquent, pour les contribuables ainsi que les membres syndiqué·e·s.

Recommandation nº 6 :

- que le gouvernement encourage les diverses entités qui agissent en tant qu'employeur des secteurs public et parapublic de régler le plus possible les griefs avant de faire appel au processus d'arbitrage.

[21] Prévue à l'article 29 des dispositions nationales de la *Convention collective 2023-2028* entre l'APTS et le CPNSSS.

Bien que l'APTS salue l'arrivée de nouveaux délais pour la désignation d'un·e arbitre et la tenue d'une première journée d'audition, elle craint que cela puisse avoir des effets indésirables sur l'efficacité du processus. On peut aisément imaginer que les arbitres seront inondé·e·s de griefs.

Quelle sera alors leur capacité à répondre à ces nouvelles exigences? Le nombre actuel d'arbitres en exercice est nettement insuffisant devant l'importance du défi à relever. La liste des arbitres de griefs nommé·e·s par le ministre du Travail n'en dénombre que 55.

S'il est vrai que l'article 16 prévoit un seul délai de prolongation, il est à craindre que cela devienne une norme et, ce faisant, un effet indésirable du projet de loi. L'APTS préconise donc que le ministre fasse une évaluation préalable du nombre d'arbitres nécessaires pour en nommer suffisamment.

Par souci d'efficacité, l'APTS suggère par ailleurs qu'un·e arbitre de griefs, à la demande d'une partie, puisse se saisir d'un grief incident à celui dont il·elle est déjà saisi·e, s'il·elle le juge dans le meilleur intérêt de la justice. Cela aurait pour effet de limiter les demandes à outrance des parties au ministère du Travail pour la nomination d'arbitres.

On qualifie de grief incident celui dont la trame factuelle est étroitement liée à celle d'un grief principal. Tel serait le cas, par exemple, d'un grief qui conteste une échelle de salaire déterminée par l'employeur, auquel d'autres griefs risquent de s'ajouter lorsque l'employeur versera des sommes monétaires fondées sur cette échelle de salaire.

Actuellement, un·e arbitre n'a compétence qu'à l'égard du grief qui lui a été confié conjointement par les parties ou de celui qui découle d'une nomination ministérielle[22]. Dans le cadre d'un grief incident, l'une ou l'autre des parties peut donc refuser de nommer le·la même arbitre, pour des considérations stratégiques, ce qui force la division du débat devant deux arbitres distinct·e·s.

Dans un souci de saine administration de la justice, l'APTS est d'avis que l'arbitre de griefs devrait détenir le pouvoir de réunir des griefs, de la même façon que la plupart des tribunaux peuvent le faire[23].

Recommandation nº 7 :

- que le ministre modifie l'article 100 du *Code du travail* afin que la personne arbitre de griefs, à la demande d'une partie, puisse se saisir d'un grief incident à celui ou ceux dont elle est déjà saisie, si elle juge que c'est dans le meilleur intérêt de la justice.

[22] *Code du travail*, RLRQ c. C — 27, art. 100, voir aussi *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal — local 301 c. Montréal (Ville)*, 2018, CanLII 28232, confirmée en Cour supérieure (2020 QCCS 655), requête pour permission d'en appeler refusée (2020 QCCA 652).

[23] *Code de procédure civile*, RLRQ c. C— 25,01, art. 210 ; *Loi instituant le tribunal administratif du travail*, c. T — 15,1, art. 19.

Sur un autre plan, l'APTS s'étonne du manque de données fournies publiquement par le ministère du Travail sur les délais liés à la résolution de conflits de travail. Seules les données sur l'arbitrage de 2011-2012 sont disponibles publiquement sur son site web.

Il est incompréhensible de ne pas trouver de données plus récentes, en plus grand nombre et d'une plus grande diversité.

Recommandation nº 8 :

- que soit ajoutée au projet de loi une disposition obligeant le ministère du Travail à publier annuellement ses données sur l'arbitrage de griefs.

Reddition de comptes excessive

L'APTS s'explique mal l'objectif de modifier l'article 47.1 du CT[24]. Dans un récent article du *Devoir*[25], le ministre justifiait son choix par les informations rapportées dans une enquête du *Journal de Montréal* qui révélait des dépenses questionnables de la part de la FTQ Construction.

Hormis les frasques auxquelles il se réfère, est-ce que le ministre peut faire la démonstration qu'il existe un réel problème du côté syndical dans l'exécution de l'obligation que lui impose l'actuel article 47.1 du CT?

Cet article enjoint l'association accréditée de divulguer annuellement à ses membres ses états financiers et d'en fournir une copie gratuitement à la personne membre qui en ferait la demande.

L'article 14 du projet de loi modifiera cette pratique en introduisant l'obligation de faire vérifier les états financiers selon les règles comptables généralement reconnues et de présenter ceux-ci aux membres en assemblée générale. Cette obligation vise également tout groupe syndical affilié à l'association accréditée.

Selon l'APTS, le ministre utilise un prétexte pour imposer un processus de reddition de comptes à des syndicats qui n'ont rien à se reprocher et qui subissent ainsi les conséquences d'un cas particulier. C'est mettre l'ensemble du mouvement syndical dans le même panier, sans distinction, et nuire à l'action syndicale en la bureaucratisant à l'extrême.

[24] *Code du travail*, R.S.Q., c. C -27, article 47,1.

[25] Porter, Isabelle, *Le ministre Boulet dépose un projet de loi pour rendre les finances syndicales plus transparentes*, Québec, 24 avril 2025, en ligne, page consultée le 12 mai 2025 : https://www.ledevoir.com/politique/quebec/871483/ministre-boulet-depose-projet-loi-finances-syndicales-plus-transparentes.

L'adoption de cet article entraînera toute la lourdeur associée à l'obligation de faire vérifier des états financiers par une personne comptable professionnelle agréée. Cela pourrait paralyser le travail et amputer les ressources financières d'associations accréditées, plus particulièrement celles avec un petit nombre de membres. Il sera difficile, voire impossible, pour des associations accréditées de moins de 100 membres de répondre à cette obligation.

Une telle exigence aura un impact important sur le travail de ces syndicats et sur le montant de la cotisation de leurs membres. Pour plusieurs d'entre eux, l'essentiel de leurs moyens servira uniquement à engraisser les coffres bien garnis de firmes comptables déjà millionnaires.

Pour l'APTS, cette mesure fait entrave à la bonne marche des syndicats qui n'ont rien à se reprocher.

Recommandation nº 9 :

- que le ministre retire l'article 14 du projet de loi nº 101, qui modifie l'article 47.1 du *Code du travail*.

MODIFICATION À LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*

La violence conjugale touche chaque année des milliers de femmes au Québec. Plus de 19 000 infractions dans un contexte conjugal ont été signalées aux corps policiers en 2022. Dans ce contexte, la prévention et la protection des victimes concernent l'ensemble de la société, y compris les milieux de travail[26].

Plusieurs provinces canadiennes ainsi que le gouvernement fédéral ont d'ailleurs déjà intégré dans leur législation des congés rémunérés pour les victimes de violence conjugale, reconnaissant la nécessité de prendre des mesures concrètes pour soutenir les personnes concernées.

Au Québec, la LNT ne prévoit actuellement que deux jours d'absence rémunérés – partagés avec d'autres motifs d'absence (dont la maladie et les responsabilités familiales) – ce qui s'avère largement insuffisant pour répondre aux besoins des victimes.

Il subsiste un vide dans l'écosystème québécois du soutien aux victimes : celui d'un temps d'arrêt sécurisé et rémunéré pour trouver un refuge, de l'aide psychologique et juridique, se reloger, réorganiser les multiples exigences du quotidien, reprendre sa vie et celle de ses enfants en main en limitant les impacts au minimum.

[26] Nous référons les lectrices et lecteurs au mémoire déposé par l'Intersyndicale des femmes (dont fait partie l'APTS) pour en savoir davantage concernant cette demande cruciale pour les victimes de violence conjugale et l'atteinte de l'égalité au Québec.

À cet égard, l'ajout de dix jours d'absence rémunérés pour violence conjugale à la LNT apparaît comme une mesure essentielle. Le ministre du Travail n'a toujours pas donné suite à cette revendication, malgré nos demandes répétées, y compris lors des consultations sur le projet de loi nº 42 en janvier 2024.

L'actuel projet de loi, qui vise à améliorer des dispositions de la LNT concernant certains motifs d'absence, constitue donc pour lui l'occasion d'intégrer cette modification. Une telle mesure représenterait un levier concret pour aider les victimes à briser le cycle de la violence et pourrait, à terme, contribuer à sauver des vies.

Recommandation nº 10 :

- que soit ajoutée au projet de loi une disposition visant à modifier la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale.

MODIFICATIONS À LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES*

De nombreuses modifications[27] sont proposées au processus de contestation en matière de SST prévu à la Loi, particulièrement à l'étape de la révision administrative des décisions initialement rendues par la CNESST dans les dossiers de réclamation des travailleur·se·s.

C'est le cas des articles 5 et 6 du projet de loi, qui apportent d'importants changements à la révision de ces réclamations avec l'introduction d'un nouveau processus de négociation tripartite.

Même s'il est consensuel, ce processus s'insère dans un contexte où les travailleur·se·s sont vulnérables et, dans bien des cas, non représenté·e·s à cette étape de leur dossier. L'employeur et la CNESST, de leur côté, disposent de ressources nombreuses pour défendre leurs intérêts respectifs.

Comment justifier, dans ce contexte, que la CNESST ne soit pas soumise à un cadre d'éthique et de négociation défini, alors qu'elle est à la fois juge et partie dans ce processus? Une situation que l'APTS ne peut que dénoncer.

Un pareil déséquilibre est susceptible d'exercer une influence néfaste sur la capacité de la personne salariée à prendre des décisions éclairées, ce qui va à l'encontre de ses intérêts et peut avoir des conséquences importantes sur ses droits à court, moyen et long terme.

[27] RLRQ, chapitre A-3.001.

En effet, les éléments pouvant faire l'objet d'une telle négociation touchent à des droits importants : droit aux indemnités, droit à la capacité de travail et droit à la réadaptation. Qui plus est, les ententes seraient finales et incontestables, entraînant de lourdes conséquences juridiques pour les travailleur·se·s sans la moindre possibilité de révision.

L'APTS remet donc en question la pertinence de cette nouvelle procédure de négociation, d'autant plus qu'un mécanisme de conciliation existe déjà, bien balisé par la Loi[28]. Qui plus est, les employeurs étant les principaux requérants des demandes de révision administrative en matière de réparation, il y a lieu de s'interroger sur les véritables bénéficiaires de cette réforme[29].

Si les efforts de déjudiciarisation du ministre sont louables, encore faut-il que celle-ci ne se fasse pas au détriment des droits et intérêts des justiciables.

Recommandation nº 11 :

- que soient retirés les articles 5 à 12 du projet de loi nº 101.

Si le ministre choisissait d'ignorer la précédente recommandation, l'APTS estime qu'il serait alors essentiel d'ajouter à la Loi l'obligation d'informer les travailleur·se·s, par écrit, de leur droit à être représenté·e·s avant le début de toute négociation, et avant même que la CNESST ne sollicite leur consentement au dit processus.

Une telle responsabilité devrait incomber à la Commission. En exigeant d'elle le respect de cette obligation, on s'assurerait que tout consentement donné par la personne travailleuse à la négociation est réellement libre et éclairé.

Par ailleurs, lorsque la personne salariée relève d'une accréditation syndicale, l'APTS considère que la CNESST devrait aussi être obligée de l'orienter vers son syndicat, par écrit, et ce, avant de lui demander son consentement à la procédure de négociation d'un différend.

De tels ajouts permettraient de mieux protéger les droits et les intérêts des travailleur·se·s dans le cadre du processus de négociation, tout en respectant les objectifs de déjudiciarisation visés par le ministre.

Recommandation nº 12 :

- que soit ajoutée une disposition obligeant la CNESST à informer, par écrit, la personne salariée de ses droits à être représentée et à la rediriger vers son accréditation syndicale, le cas échéant.

[28] *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT), RLRQ, c T-15.1 art. 21 à 25.

[29] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2024, novembre), *Statistiques annuelles : 2023*, p.77 (document nº DC200-1046-34).

CONCLUSION

Report de la réforme en SST (et du règlement afférent), régime de prévention et de protection différencié et particulièrement discriminatoire pour les femmes dans les secteurs public et parapublic, atteinte au paritarisme, le projet de loi nº 101 pose les jalons d'un système inéquitable et contre-productif.

Le grand coupable : l'ajout du chapitre XVI.1 à la LSST (art. 54), qui crée un régime de seconde classe pour des secteurs d'emploi à majorité féminine (la santé, les services sociaux, l'éducation). Ce nouveau chapitre dénature profondément les rôles du CSS et du·de la RSS, compromettant la prévention et la sécurité dans des secteurs pourtant reconnus à haut risque.

L'APTS appelle donc le gouvernement à faire preuve de cohérence et d'équité. Il doit retirer l'article 54 du projet de loi et respecter l'échéancier prévu pour la mise en œuvre de la réforme. Il est impératif que les travailleur·se·s de tous les secteurs bénéficient rapidement des mêmes mécanismes solides, équitables et efficaces pour protéger leur santé et assurer leur sécurité ainsi que leur intégrité physique et psychique.

De leur côté, les modifications au CT visant à rendre plus efficace le processus de traitement des griefs syndicaux sont les bienvenues. L'APTS propose cependant de fixer un délai maximal d'un an pour débuter l'audition d'un grief dans les secteurs public et parapublic afin d'éviter toute dérive.

Elle propose également de permettre aux arbitres de regrouper les griefs liés pour en accélérer le traitement, d'évaluer le nombre d'arbitres nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences et de publier annuellement des données sur l'arbitrage de griefs. Il y a également lieu d'imposer aux établissements le retour à des pratiques visant à favoriser la résolution précoce des conflits afin d'en éviter une judiciarisation inutile.

Il faudrait en outre introduire dans la LNT un congé de dix jours rémunérés permettant aux victimes de violence conjugale de se protéger, se reloger, obtenir du soutien et reconstruire leur vie. Le Québec n'offre actuellement aucune possibilité de congé spécifique à cet égard, à la différence de nombreuses provinces canadiennes.

L'APTS s'oppose par ailleurs fermement à la modification de l'article 47.1 du CT sur la reddition de comptes syndicale. L'obligation de faire vérifier les états financiers par une personne professionnelle comptable agréée est une mesure excessive et injustifiée, qui pénalise l'ensemble des syndicats en raison des dérives d'un seul. Cette exigence imposera une charge financière lourde aux petites organisations syndicales et nuira à leur fonctionnement. L'APTS demande donc le retrait pur et simple de cette disposition du projet de loi.

Enfin, l 'APTS s'oppose aux articles 5 à 12 du projet de loi, qui instaurent un processus de révision des réclamations de la CNESST de nature à compromette les droits des travailleur·se·s. Elle recommande donc le retrait de ces articles ou, à défaut, l'obligation pour la Commission d'informer les personnes salariées, par écrit, de leur droit à être représentées et de les rediriger vers leur accréditation syndicale d'appartenance, le cas échéant.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation nº 1

- Que le gouvernement approuve et assure rapidement la mise en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* en 2025, comme prévu initialement.

Recommandation nº 2

- Que l'article 54 du projet de loi soit retiré et, ce faisant, l'ajout du chapitre XVI.1 à la LSST.

Recommandation nº 3

- Que le deuxième alinéa de l'article 53 soit retiré du projet de loi.

Recommandation nº 4

- Que soit modifié l'article 141 afin qu'un siège soit réservé à un·e membre choisi·e à partir des listes fournies par les associations syndicales indépendantes les plus représentatives des secteurs public et parapublic.

Recommandation nº 5

- Que soit scindé le 3e alinéa de l'article 100.0.0.0.1 pour que les secteurs public et parapublic soient soumis à un délai maximum d'un an entre le dépôt d'un grief et le début de son audition.

Recommandation nº 6

- Que le gouvernement encourage les diverses entités qui agissent en tant qu'employeur des secteurs public et parapublic de régler le plus possible les griefs avant de faire appel au processus d'arbitrage.

Recommandation nº 7

- Que le ministre modifie l'article 100 du *Code du travail* afin que la personne arbitre de griefs, à la demande d'une partie, puisse se saisir d'un grief incident à celui ou ceux dont elle est déjà saisie, si elle juge que c'est dans le meilleur intérêt de la justice.

Recommandation nº 8

- Que soit ajoutée au projet de loi une disposition obligeant le ministère du Travail à publier annuellement ses données sur l'arbitrage de griefs.

Recommandation nº 9

- Que le ministre retire l'article 14 du projet de loi nº 101, qui modifie l'article 47.1 du *Code du travail*.

Recommandation nº 10

- Que soit ajoutée au projet de loi une disposition visant à modifier la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale.

Recommandation nº 11

- Que soient retirés les articles 5 à 12 du projet de loi nº 101.

Recommandation nº 12

- Que soit ajoutée une disposition obligeant la CNESST à informer, par écrit, la personne salariée de ses droits à être représentée et à la rediriger vers son accréditation syndicale, le cas échéant.

SIÈGE SOCIAL

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1255
Longueuil (Québec) J4K 5G4
Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411
Télec. : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

BUREAU DE QUÉBEC

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec (Québec) G2K 2E4
Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617
Télec. : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.aptsq.com • info@aptsq.com