FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

Projet de loi 101

Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

3 juin 2025

MÉMOIRE

FQM porte-parole DES RÉGIONS

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

LA FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

Depuis sa fondation en 1944, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) fait entendre la voix des régions du Québec. Convaincue que la force du nombre peut faire la différence, la FQM accorde une priorité absolue à ses 1 000 membres répartis sur l'ensemble du territoire québécois et à la défense de leurs intérêts politiques et économiques. Elle favorise l'autonomie municipale, travaille activement à accroître la vitalité des régions et offre un large éventail de services aux municipalités et MRC. Le dynamisme, la créativité, ainsi que l'esprit de concertation et d'innovation qui animent les élus·es municipaux inspirent ses réflexions et façonnent ses actions au quotidien.

MISSION

Défendre les intérêts politiques et économiques des régions, en fournissant aux organisations municipales, dans un but non lucratif, un pôle d'expertises leur permettant de s'acquitter pleinement de toutes leurs responsabilités actuelles et futures.

VISION

Faire du Québec de demain le Québec de toutes les régions en permettant aux municipalités du territoire d'offrir des milieux de vie dynamiques et prospères à leurs citoyens, en leur donnant accès à des services de qualité, dans le respect des réalités régionales.

VALEURS

Dans le but de réaliser notre mission et notre vision, la Fédération, nos administrateurs et chaque membre de notre équipe sont guidés par les valeurs suivantes :

L'intégrité
La réussite de l'organisation est fondée sur la confiance que nous accordent les municipalités locales et régionales. Pour conserver celle-ci, nos décisions sont prises dans le respect de la mission, de la vision et des valeurs de notre organisation.

L'imagination
Face aux situations inhabituelles et dans un esprit d'entreprise, nous concevons et proposons à nos collègues et partenaires des solutions innovantes permettant de sortir des sentiers battus et de nous distinguer, tout en respectant nos valeurs.

La rigueur
Nous agissons de façon professionnelle en utilisant l'ensemble de nos connaissances, en considérant tous les aspects d'une situation et en respectant la parole donnée.

La proactivité et le travail d'équipe
Notre agilité et nos connaissances nous permettent d'anticiper les situations nouvelles et de résoudre activement les problèmes de notre organisation ou ceux de nos partenaires, et ce, grâce à la complémentarité de notre équipe et la collaboration qui nous anime.

L'engagement
L'action de chacun des membres de notre équipe est motivée par la passion et guidée par la volonté de réussir notre mission ainsi que par la vision de l'organisation

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 4

1. L'arbitrage de griefs 5

2. Le montant des pénalités 10

3. Les absences pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile 12

4. La confidentialité du dossier médical 13

5. La jonction des dossiers au stade de la négociation 14

Conclusion 15

Résumé des recommandations 16

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

INTRODUCTION

Le 24 avril 2025, le ministre du Travail, M. Jean Boulet, a déposé le projet de loi n^{o} 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* dans une volonté de moderniser le cadre législatif du travail au Québec. Le projet de loi introduit plusieurs dispositions modifiant neuf (9) lois du travail et deux (2) règlements. Plusieurs articles retiennent notre attention.

D'abord et entre autres, le projet de loi introduit de nouvelles dispositions au *Code du travail* (ci-après : le « **C.tr.** ») en matière d'arbitrage de griefs, notamment quant à des délais pour la nomination d'un arbitre, pour la tenue de la première journée d'audition et pour la divulgation de la preuve.

Par ailleurs, le texte législatif propose aussi de nouvelles dispositions à la *Loi sur les normes du travail* (ci-après : la « **LNT** ») permettant aux salariés de s'absenter du travail sans solde en cas de directives ou d'événements liés à la santé publique, à la sécurité civile ou à un sinistre reconnu.

Le projet de loi prévoit également une révision à la hausse du montant des amendes pour des infractions pénales à certaines dispositions du C.tr., de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après : « **LATMP** ») et de la LNT dans l'objectif de rendre les amendes plus dissuasives.

Parmi les autres modifications législatives, on retrouve également des mesures destinées à renforcer la protection des renseignements personnels, notamment en limitant l'accès aux dossiers médicaux des travailleurs aux seules personnes autorisées par le Tribunal administratif du travail (ci-après : le « **TAT** »).

Finalement, des nouveaux articles prévoient le droit d'un employeur de réclamer à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après : la « **CNESST** ») une partie du salaire versé à la travailleuse enceinte ou qui allaite en assignation temporaire formalisant ainsi une mesure administrative.

D'emblée, la FQM salue la volonté du ministre de mettre à jour les lois du travail. Bien que ces changements soient intéressants, la FQM désire soulever certains questionnements et propose des modifications au projet de loi.

La FQM remercie les membres de la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'occasion de présenter ses commentaires sur ce projet de loi. Nous sommes convaincus que les préoccupations exprimées et les propositions formulées dans ce mémoire seront considérées par le gouvernement et l'ensemble des élus de l'Assemblée nationale.

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

1. L'ARBITRAGE DE GRIEFS

Aux articles 16 à 20 du projet de loi, le ministre intègre des règles de procédure et de preuve lors de l'arbitrage de griefs afin d'accroitre l'efficacité, l'accessibilité et la rapidité du processus.

L'article 16 du projet de loi introduit une disposition selon laquelle, si aucun arbitre n'a été désigné dans un délai de six (6) mois suivant le dépôt du grief, la partie qui l'a déposé doit, dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre. À défaut, elle est réputée s'être désistée du grief. De plus, cet article prévoit l'obligation de débuter l'audition du grief au plus tard un (1) an suivant son dépôt.

Nous comprenons la préoccupation du ministre de vouloir diminuer la quantité de griefs « dormants » et d'accélérer les délais d'arbitrage, le tout dans le respect des principes de saine administration de la justice. Il s'agit d'un objectif ambitieux qui vise, entre autres, une réduction de près de la moitié du délai moyen pour nommer un arbitre et pour une première journée d'audition.

À l'instar du ministre, nous sommes d'avis qu'il faut instaurer des délais quant au traitement des griefs. Nous pensons toutefois que les délais proposés sont trop courts. Par ailleurs, en traitant tous les griefs de la même façon, sans hiérarchisation, il est probable que l'effet contraire à celui recherché par le ministre se produise : une augmentation des arbitrages pourrait faire en sorte que des griefs de nature prioritaire ne puissent être entendus dans les délais.

En effet, les nouvelles exigences prévues à l'article 16 du projet de loi créent un automatisme, plaçant tous les griefs, peu importe leur nature, sur un même pied d'égalité quant à leur délai de traitement et impose un délai d'un (1) an pour débuter l'audition d'un grief, et ce, dès l'entrée en vigueur du projet de loi. C'est donc dire qu'aucune mesure transitoire n'est prévue entraînant un défi supplémentaire pour les parties. Nous y reviendrons.

Or, le projet de loi ressemble à certains égards aux recommandations nº 2 et 4 issues des travaux du Comité sur la refonte de l'arbitrage de griefs (ci-après : le « **Comité** ») présentés au conseil d'administration de la conférence des arbitres du Québec mieux connus sous le nom de *livre blanc sur l'arbitrage de grief* (ci-après : le « **Livre blanc** »)[1], mais il ne fait pas les mêmes nuances quant aux dossiers de nature prioritaire[2].

[1] *Repenser l'arbitrage de grief*, https://conference-des-arbitres.qc.ca/wp-content/uploads/2024/11/TRAVAU1-1.pdf

[2] Dans le Livre blanc, il s'agit des cas de congédiement, de mesure administrative affectant de lien d'emploi de façon définitive, de suspension disciplinaire ou administrative sans solde de deux (2) mois et plus, de harcèlement psychologique, de violence sexuelle ainsi que d'invalidité.

Les recommandations du Comité visaient l'imposition de délais dans ces seuls dossiers prioritaires. Nous partageons cette position.

Le Comité a d'ailleurs analysé l'opportunité d'appliquer ces délais à tous les griefs, mais il a choisi de ne pas le faire. À ce propos, le Comité s'exprime comme suit :

> *« Après analyse, le Comité n'estime pas opportun d'imposer un délai de nomination de l'arbitre dans chacun des dossiers de griefs. S'il est vrai qu'il soit préoccupant de constater des nominations faites dans des délais déraisonnables, et encore plus que le système arbitral compose avec des centaines de milliers de griefs jamais déférés à l'arbitrage, il reste que les parties décident du tout. Ce choix leur appartient, et un contrôle demeure possible, notamment par une application de la théorie des lâches. »*[3]

Plus encore, les groupes de discussion formés dans le cadre des travaux du Livre blanc, composés de procureurs patronaux et syndicaux, allaient dans le même sens et ils ne voyaient pas favorablement l'assujettissement des griefs à un délai pour être déféré à l'arbitrage[4].

Autre distinction, en ce qui concerne le délai pour la tenue d'une première date d'audience, la recommandation n^{o} 4 du Comité prévoyait le début de la computation du délai à compter de la nomination de l'arbitre et non à compter du dépôt du grief, comme c'est le cas dans l'actuel projet de loi.

Nous jugeons qu'un délai d'un (1) an est insuffisant pour permettre aux parties, leurs représentants respectifs, ainsi qu'à l'arbitre désigné, de trouver des disponibilités dans leurs agendas respectifs pour procéder à une conférence préparatoire et prévoir une première date d'audience.

Par ailleurs, plusieurs griefs ne sont pas mûrs pour être entendus dans un tel délai.

Pensons par exemple à un grief concernant du harcèlement psychologique où le salarié est en arrêt de travail depuis le dépôt du grief et le serait toujours plus d'un (1) an plus tard. Nous nous questionnons sur l'effet pervers que pourrait avoir le projet de loi sur de tels dossiers, mais aussi sur les personnes impliquées. Dans de tels cas, les parties pourraient être tentées de mettre en place des manœuvres procédurales pour contourner les délais. À titre d'illustration, les parties pourraient débuter l'audition, mais celle-ci durerait que quelques minutes.

De plus, l'article 16 du projet de loi crée une présomption irréfragable en cas de non-respect du délai pour la nomination d'un arbitre, ne laissant aucune latitude aux parties pour convenir d'autre chose.

---

[3] *Préc*. note 1 p. 29
[4] *Id*. p. 30

Or, il est de pratique courante pour les syndicats de déposer un grief pour préserver les droits de leurs membres, pour ensuite en discuter en comité de relation de travail ou encore de reporter la discussion de ces griefs à l'étape de la négociation de la convention collective, comme par exemple un grief d'interprétation. Les délais prévus au projet de loi remettraient en question cette façon de procéder, laquelle peut, à certains égards, convenir aux parties.

En effet, la seule exception prévue au projet de loi est celle de demander une prolongation de délai au TAT si la partie démontre qu'elle a été dans l'« impossibilité d'agir », un concept d'application limitée.

Ainsi, aucune entente ne pourrait être faite entre les parties. Or, l'un des principes fondateurs de l'arbitrage de griefs est son caractère consensuel. Nous sommes d'avis qu'il faut trouver un juste équilibre entre l'objectif de célérité poursuivi et la spécificité de l'arbitrage de griefs.

En conséquence, le projet de loi devrait prévoir que ce délai peut être prolongé par entente écrite entre les parties.

L'article 16 du projet de loi est également silencieux quant au traitement réservé au grief qui n'a pas été entendu un (1) an après son dépôt.

Bien qu'il s'agisse d'une obligation, ainsi que l'indique les termes « doit débuter », il n'y a pas de conséquence en cas de non-respect, contrairement à ce qui est prévu à l'alinéa 1 de l'article 100.0.0.0.1.

À notre avis, si le ministre désire avoir un réel impact sur les délais, une sanction devrait également être associée lorsque le délai pour débuter l'audience n'est pas respecté. Autrement, cette obligation apparait illusoire puisqu'il s'avérerait simple de contourner cette règle. Bref, fort est à parier que des stratégies de procédures détournées seront mises en œuvre par les parties et que l'objectif d'efficience poursuivi par le projet de loi ne sera pas atteint.

En parallèle, afin d'assurer la finalité de cet objectif, nous sommes d'avis qu'il doit être prévu au projet de loi que l'application de l'article 47.2 du *C.tr.* ne peut mettre en échec ces dispositions.

En terminant, d'autres mesures introduites par le projet de loi favoriseront l'efficacité des arbitrages et la résolution de ceux-ci.

Pensons à la divulgation de la preuve au préalable, au recours à la conférence préparatoire qui est facilitée et à la médiation qui est encouragée.

Nous soutenons l'utilisation des modes alternatifs de règlement des litiges et, en ce sens, une place accrue devrait y être réservée dans les nouvelles dispositions. Ainsi, afin d'inciter davantage les parties à user de tels modes, nous proposons qu'une médiation soit entamée ou qu'un arbitre soit nommé à l'expiration du délai. Une alternative est ainsi offerte aux parties, tout en atteignant les objectifs d'efficacité des recours et de déjudiciarisation.

Recommandation nº 1

Que le projet de loi prévoie que le gouvernement doit adopter un règlement identifiant les types de griefs dont l'audition doit débuter au plus tard une année après leur dépôt.

Recommandation nº 2

Que l'article 100.0.0.0.1 du C.tr. soit reformulé de la façon suivante :

100.0.0.0.1. *Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief de nature prioritaire, conformément au règlement, ou qu'une médiation n'a pas été entamée, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.*

Une entente entre les parties avant l'expiration du délai du 10 jours peut prolonger le délai de nomination de l'arbitre. Par ailleurs, le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

Au plus tard un (1) an suivant la nomination d'un arbitre, les parties doivent avoir débuté l'audition du grief prioritaire. À défaut, la partie requérante est réputée s'être désistée de ce grief. L'arbitre peut toutefois relever la partie en cas d'impossibilité d'agir.

Lorsqu'un désistement en vertu du présent article survient, nul ne peut porter plainte en application de l'article 47.2.

Recommandation nº 3

Que soit ajouté l'article suivant au C.tr. :

100.0.0.0.2. *Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 12 mois du dépôt du grief non prioritaire, ou qu'une médiation n'a pas été entamée, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant*

l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.

Une entente entre les parties avant l'expiration du délai du 10 jours peut prolonger le délai de nomination de l'arbitre. Par ailleurs, le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

Au plus tard un (1) an suivant la nomination d'un arbitre, les parties doivent avoir débuté l'audition du grief non prioritaire. À défaut, la partie requérante est réputée s'être désistée de ce grief. L'arbitre peut toutefois relever la partie en cas d'impossibilité d'agir.

Lorsqu'un désistement en vertu du présent article survient, nul ne peut porter plainte en application de l'article 47.2.

Par ailleurs, les modifications proposées par le gouvernement constituent un changement important des us et coutumes en matière de relations de travail. Faute de mesures transitoires, nous craignons que le changement n'ait pas l'effet escompté.

Au contraire, nous anticipons un système arbitral à deux (2) vitesses dans les années suivant l'adoption de la loi. En effet, en vertu de l'article 70 du projet de loi, les griefs déposés antérieurement à la sanction de la loi seront traités sous l'ancien régime, c'est-à-dire qu'aucun délai ne sera prévu au C.tr. pour la nomination d'un arbitre ou la tenue de la première date d'audience, alors que les griefs déposés après l'entrée en vigueur du projet de loi devront être traités dans un certain délai.

Comme mentionné au mémoire du ministre, les délais moyens s'élèvent à trois cent quatre-vingt-un (381) jours pour la nomination d'un arbitre par les parties et à sept cent vingt (720) jours pour la première journée d'audition. Cet état de fait n'aura pas changé lors de l'adoption du projet de loi. Nous craignons que la célérité imposée aux nouveaux griefs se fasse au détriment des griefs introduits avant la sanction de la loi. Des griefs non prioritaires risquent d'être traités avant des griefs prioritaires, et ce, en raison de motifs purement procéduraux.

Nous sommes d'avis qu'une entrée en vigueur progressive de l'article 16 permettrait aux parties d'adapter leur pratique aux changements proposés qui passera notamment par la modification des conventions collectives. La grande majorité des conventions collectives signées en 2023 au Québec

ont une durée qui varie entre 25 et 60 mois[5]. Quant au secteur municipal, une convention collective a une durée minimale de cinq (5) ans[6].

Pendant cette période d'adaptation, l'entrée en vigueur des autres articles de procédure visant à accroitre l'efficacité pourrait produire leurs effets.

Recommandation nº 4

Que les articles 17 (médiation), 19 (conférence préparatoire à l'audition d'un grief) et 20 (divulgation de la preuve) visent les griefs existants pour lesquels un arbitre n'a pas été nommé et ceux à venir, et ce, dès la sanction de la loi.

Recommandation nº 5

Que les articles proposés 100.0.0.0.1 et 100.0.0.0.2 entrent en vigueur graduellement.

2. LE MONTANT DES PÉNALITÉS

Dans le cadre de ce projet de loi, le ministre prévoit une révision à la hausse des montants des amendes pour les infractions au C.tr., à la LATMP et à la LNT.

La FQM comprend que le ministre apporte des ajustements à ces montants, notamment parce qu'ils n'ont pas été révisés depuis plusieurs années et que ces derniers doivent demeurer dissuasifs à ceux qui enfreignent la législation applicable. Toutefois, la FQM éprouve des réserves quant à la hauteur de ces augmentations.

En effet, le plancher et le plafond de ces amendes augmentent considérablement et les augmentations varient d'un article à l'autre, sans cohérence apparente. Certaines sont quintuplés, d'autres multipliées par quarante. Un tel accroissement de ces pénalités constitue des sommes importantes autant pour les organisations municipales avec des capacités budgétaires moindres que pour les travailleurs.

[5] **Ministère du Travail du Québec.** *Portrait statistique des conventions collectives signée en 2023 au Québec*. Québec, Ministère du Travail, 2025.
[6] Article 50, *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal* (chapitre R-8.3)

Au surplus, les articles 23 à 28 et 30 à 31 du projet de loi prévoient des amendes journalières : l'impact financier en est donc multiplié.

Par ailleurs, concernant l'augmentation des amendes en vertu du C.tr., la FQM se questionne sur la pertinence de procéder à de telles hausses, notamment en raison de la faible quantité de poursuites pénales en cours.

En effet, dans son Rapport annuel de gestion 2023-2024, le Directeur des poursuites criminelles et pénales souligne que seulement 67 poursuites ont été intentées durant l'année financière 2023-2024 en son nom dans le domaine du travail sur un total de 807 113 poursuites. En 2022-2022, ce sont 14 poursuites qui ont été intentées et seulement 12 qui l'ont été en 2021-2022[7].

Finalement, sous certaines conditions, l'article 9 de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*[8] prévoit qu'un juge peut ordonner des dommages-intérêts, y compris des dommages-intérêts punitifs, dans le cadre d'une plainte portée en vertu du C.tr. Cette façon de faire est davantage utilisée que les sanctions pénales. Ainsi, par le versement de dommages-intérêts punitifs, des sanctions dissuasives peuvent déjà être imposées aux récalcitrants, répondant ainsi à l'objectif du ministre.

Ainsi, la FQM recommande au ministre de revoir les fourchettes des amendes à la baisse tout en haussant ce qu'elles sont actuellement.

Recommandation nº 6

Que le gouvernement revoie le montant des amendes à la baisse tout en haussant ce qu'elles sont actuellement.

[7] https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/dpcp/PDF/RAG/RA_gestion_2023-2024_DPCP.pdf, p.82
[8] Chapitre T-15.1

3. LES ABSENCES POUR DES RAISONS DE SANTÉ PUBLIQUE OU DE SÉCURITÉ CIVILE

L'article 40 du projet de loi introduit une disposition permettant à un salarié de s'absenter du travail sans salaire s'il est dans l'impossibilité de travailler en raison d'une directive ou d'un événement lié à la santé publique, à la sécurité civile ou à un sinistre reconnu par la loi.

La FQM comprend la pertinence de cet article, mais s'inquiète des impacts pour les organisations municipales en cas de situation d'urgence par exemple. En effet, les municipalités ne sont pas des employeurs comme les autres.

Lorsqu'un sinistre survient, les employés municipaux sont à pied d'œuvre pour limiter les conséquences pour la communauté et venir en aide à la population. L'apport de ces employés est indispensable à l'effort de résilience au sinistre.

Il en va de même pour le coordonnateur municipal de la sécurité civile, lequel est désigné notamment afin de coordonner la mise en œuvre de la totalité ou d'une partie du plan de sécurité civile d'une organisation municipale, selon les conséquences réelles ou appréhendées du sinistre.

Plus encore, à la suite de l'édiction des nouveaux articles de la *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres*[9], les MRC devront établir en collaboration avec les municipalités locales une démarche régionale de gestion des risques dans les prochaines années. Ils sont des acteurs de premier plan dans de telles situations.

Afin d'éviter des situations problématiques qui ne peuvent être actuellement anticipées, nous demandons au gouvernement qu'il analyse l'impact d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance émise conformément à l'article proposé 81.17.7 de la LNT afin de tenir compte des modalités spécifiques aux organisations municipales, comme cela a d'ailleurs été le cas pendant la pandémie de Covid-19. Le tout afin que les dispositions de l'article 40 du projet de loi prennent notamment en compte des plans de sécurité civile des municipalités et des plans régionaux de gestion des risques des MRC.

Recommandation nº 7

Que le gouvernement analyse au cas par cas l'impact d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance émise conformément à l'article proposé 81.17.7 de la LNT et édicte des mesures particulières pour les organisations municipales lorsque requis afin de tenir compte du contexte particulier des employeurs municipaux.

[9] Chapitre S-2.4

4. LA CONFIDENTIALITÉ DU DOSSIER MÉDICAL

À l'article 62 du projet de loi, le ministre introduit une mesure afin que le TAT puisse s'assurer du respect de la confidentialité des dossiers médicaux. Celle-ci est introduite dans la même lignée que celles adoptées en vertu du projet de loi nº 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

Dans son mémoire déposé au Conseil des ministres, le ministre y mentionne que : « lorsqu'une décision de la CNESST en santé et en sécurité du travail est contestée devant le TAT et qu'aucune ordonnance de confidentialité n'a été rendue par ce dernier, le dossier médical d'un travailleur peut être consulté par toute personne par le biais d'une demande d'accès à l'information auprès du TAT »[10]. La FQM comprend que la situation ne peut pas perdurer.

Pour remédier à cette problématique, le projet de loi prévoit que « seule une personne autorisée par le TAT peut avoir accès à un dossier de la division de la santé et de la sécurité du travail contenant des renseignements relatifs à la santé physique ou mentale d'une personne ou contenant des renseignements que le Tribunal estime d'un caractère confidentiel et dont la divulgation serait de nature à porter préjudice à une personne ».

Or, nous nous questionnons sur le processus visant à désigner une personne autorisée. Lorsque le dossier médical présente un intérêt dans le cadre d'un litige, nous estimons notamment que les parties concernées et leurs représentants devraient pouvoir y accéder conformément au principe de justice naturelle. Par ailleurs, vu le roulement de personnel, le dossier et l'obligation de confidentialité devraient être transférables au remplaçant de la personne autorisée pour éviter une succession de demandes.

Recommandation nº 8

Que les parties concernées et leurs représentants puissent avoir accès au dossier médical dans le cadre d'un dossier de la division de la santé et de la sécurité du travail.

[10] https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/MCE/dossiers-soumis-conseil-ministres/25-26/2025-0047_memoire.pdf, p.8

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

5. LA JONCTION DES DOSSIERS AU STADE DE LA NÉGOCIATION

L'article 6 du projet de loi prévoit l'adoption d'un processus de négociation suivant la décision initiale d'admissibilité de la CNESST d'une réclamation d'un travailleur en vertu de la LATMP. La FQM accueille favorablement cette initiative qui permet notamment une déjudiciarisation des dossiers, une participation active des parties dans le règlement de ceux-ci et une réduction des délais.

Toutefois, afin d'atteindre ces buts, nous croyons judicieux de permettre, lorsque cela s'y prête, que les dossiers puissent être joints au stade du processus de négociation aux dossiers procédant sous la LNT. En effet, les parties seront davantage disposées à régler l'ensemble d'un dossier (tant le volet LNT que volet LATMP), plutôt que de devoir limiter le règlement à un seul aspect à la fois.

À titre d'exemple, actuellement, en vertu de la LNT, un salarié peut déposer une plainte pour contester le harcèlement dont il se dit victime. Un processus est alors entamé par la CNESST (division relations du travail). Parallèlement, ce salarié, à titre de travailleur, peut déposer une réclamation à la CNESST en lien avec un accident de travail, soit une lésion psychologique résultant des mêmes faits.

Dans un tel cas, la CNESST, par le biais de divisions différentes, doit traiter deux (2) dossiers avec une même trame factuelle. Ce n'est que lorsque les plaintes sont portées devant le TAT qu'il peut y avoir jonction de ces dossiers. Ainsi, le processus de négociation introduit à l'article 6 du projet de loi, préalable au recours devant le TAT, ne permettra pas de régler l'ensemble d'un litige dans de tels dossiers.

Nous croyons que de permettre la jonction au stade du processus de négociation permettrait d'optimiser l'efficience du système, en favorisant une gestion plus cohérente, efficiente et humaine de situations complexes, tout en permettant le règlement complet de ces dossiers pour les parties.

Recommandation nº 9

Que le gouvernement permette la jonction des dossiers d'un même employé sous la LATMP et la LNT au stade du processus de négociation prévu à la LATMP selon les critères établis en telle matière.

Par ailleurs, l'utilisation du terme « négociation » soulève des questionnements quant au rôle et aux pouvoirs de la personne désignée pour agir dans le cadre de ce processus. S'agit-il des mêmes pouvoirs qu'un médiateur désigné en vertu de la LNT? Dans la négative, dans quelle mesure se distinguera-t-il?

Recommandation nº 10

Que le gouvernement définisse le terme « négociation » introduit aux articles 5 à 7 et 11 du projet de loi. Subsidiairement, si la négociation est un processus similaire à la médiation, nous recommandons, par souci d'uniformité, de recourir au terme « médiation ».

CONCLUSION

La FQM salue la volonté du ministre du Travail d'apporter des modifications législatives dans l'objectif de moderniser certaines dispositions du droit du travail. L'objectif poursuivi par le projet de loi est louable.

La FQM a une préoccupation particulière quant aux effets des dispositions introduites en ce qui concerne les absences pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile dans le secteur municipal. Par ailleurs, il est important de préserver la faculté des parties de convenir d'ententes sur le déroulement des arbitrages tout en favorisant un système plus efficace.

Finalement, comme les modifications proposées en termes d'arbitrage changeront considérablement la pratique, une période d'adaptation doit être prévue et des mesures transitoires devraient être établies.

Nous espérons que les recommandations formulées par la FQM dans le cadre de ce projet de loi seront reçues avec ouverture par le gouvernement et l'ensemble des parlementaires.

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Recommandation nº 1

Que le projet de loi prévoie que le gouvernement doit adopter un règlement identifiant les types de griefs dont l'audition doit débuter au plus tard une année après leur dépôt.

Recommandation nº 2

Que l'article 100.0.0.0.1 du C.tr. soit reformulé de la façon suivante :

100.0.0.0.1. *Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief de nature prioritaire, conformément au règlement, ou qu'une médiation n'a pas été entamée, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.*

Une entente entre les parties avant l'expiration du délai des 10 jours peut prolonger le délai de nomination de l'arbitre. Par ailleurs, le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

Au plus tard un (1) an suivant la nomination d'un arbitre, les parties doivent avoir débuté l'audition du grief prioritaire. À défaut, la partie requérante est réputée s'être désistée de ce grief. L'arbitre peut toutefois relever la partie en cas d'impossibilité d'agir.

Lorsqu'un désistement en vertu du présent article survient, nul ne peut porter plainte en application de l'article 47.2.

Recommandation nº 3

Que soit ajouté l'article suivant au C.tr. :

100.0.0.0.2. *Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 12 mois du dépôt du grief non prioritaire, ou qu'une médiation n'a pas été entamée, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.*

Une entente entre les parties avant l'expiration du délai des 10 jours peut prolonger le délai de nomination de l'arbitre. Par ailleurs, le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

Au plus tard un (1) an suivant la nomination d'un arbitre, les parties doivent avoir débuté l'audition du grief non prioritaire. À défaut, la partie requérante est réputée s'être désistée de ce grief. L'arbitre peut toutefois relever la partie en cas d'impossibilité d'agir.

Lorsqu'un désistement en vertu du présent article survient, nul ne peut porter plainte en application de l'article 47.2.

Recommandation nº 4

Que les articles 17 (médiation), 19 (conférence préparatoire à l'audition d'un grief) et 20 (divulgation de la preuve) visent les griefs existants pour lesquels un arbitre n'a pas été nommé et ceux à venir, et ce, dès la sanction de la loi.

Recommandation nº 5

Que les articles proposés 100.0.0.0.1 et 100.0.0.0.2 entrent en vigueur graduellement.

Recommandation nº 6

Que le gouvernement revoie le montant des amendes à la baisse tout en haussant ce qu'elles sont actuellement.

Recommandation nº 7

Que le gouvernement analyse au cas par cas l'impact d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance émise conformément à l'article proposé 81.17.7 de la LNT et édicte des mesures particulières pour les organisations municipales lorsque requis afin de tenir compte du contexte particulier des employeurs municipaux.

Recommandation nº 8

Que les parties concernées et leurs représentants puissent avoir accès au dossier médical dans le cadre d'un dossier de la division de la santé et de la sécurité du travail.

Recommandation nº 9

Que le gouvernement permette la jonction des dossiers d'un même employé sous la LATMP et la LNT au stade du processus de négociation prévu à la LATMP selon les critères établis en telle matière.

Recommandation nº 10

Que le gouvernement définisse le terme « négociation » introduit aux articles 5 à 7 et 11 du projet de loi. Subsidiairement, si la négociation est un processus similaire à la médiation, nous recommandons, par souci d'uniformité, de recourir au terme « médiation ».