
Mémoire de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)

Projet de loi n° 101 : *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*

Déposé à la Commission de l'économie et du travail

Le 29 mai 2025



Présentation de la FAE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) regroupe neuf syndicats qui représentent près de 60 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'enseignement en milieu carcéral, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et le personnel scolaire des écoles Peter Hall et du Centre Académique Fournier, ainsi que plus de 3 000 membres de l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE). Elle est présente dans les régions de Montréal, de la Capitale-Nationale, de Laval, de l'Outaouais, des Laurentides, de l'Estrie et de la Montérégie, où se situent les quatre plus grands pôles urbains du Québec.

Introduction

Le projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (ci-après PL 101), déposé le 24 avril 2025 à l'Assemblée nationale, est loin de faire foi de son titre. Certaines de ses dispositions sont accueillies favorablement par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) dans le contexte où elles viennent corriger des iniquités comme le calcul de l'indemnité de remplacement du revenu lors d'une lésion professionnelle ou de la protection de l'emploi lors d'événements affectant la santé publique et la sécurité civile. Toutefois, d'autres dispositions d'importance lèseraient assurément les personnes salariées que nous représentons.

La FAE est d'avis que l'introduction d'un processus de négociation, à la demande de la CNESST et à la suite de certaines de ses décisions, n'est qu'une légalisation d'un processus administratif connu. Celui-ci n'aura pour effet que d'exercer une pression supplémentaire sur les travailleuses et travailleurs déjà fragilisés. En effet, dans une telle situation, l'entremetteur de cette négociation ne serait nul autre que l'organisme qui décide du sort d'une réclamation pour une lésion professionnelle. La neutralité et surtout l'impartialité nécessaires pour un tel processus de règlement des différends étant primordiales, nous remettons en question sérieusement la proposition ainsi que les intentions du ministère du Travail.

De plus, la FAE est d'avis que la mise en place d'un régime distinct aux fins d'application des mécanismes de prévention pour les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, comme proposée dans le PL 101, concrétisera la création de deux classes de personnes salariées au Québec. Une première, constituée de la majorité des personnes salariées au Québec, incluant celles des organismes de l'état et les ministères qui bénéficieraient d'une pleine protection en matière de santé et de sécurité au travail, et la seconde, composée des personnes salariées qui exercent dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux — secteurs à prédominance féminine — qui n'auraient droit qu'à un régime de protection restreint. La valeur et l'importance capitale que doit accorder le ministère du Travail à la prévention et au maintien de la santé et de la sécurité au travail ne devraient-elles pas être les mêmes pour toutes les personnes salariées, peu importe le secteur d'activité?

Ci-après, la FAE analysera certaines propositions de modifications contenues au PL 101 affectant plusieurs lois relatives au travail. Le fait que certaines dispositions du projet de loi ne soient pas traitées ne signifie pas pour autant que la FAE y adhère. Les recommandations qu'elle soumet visent essentiellement à améliorer les conditions de travail et l'environnement dans lesquels les enseignantes et enseignants exercent leur profession et qui, par conséquent, auront un effet sur la qualité du réseau de l'éducation et sur la réussite scolaire des élèves.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Processus de négociation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

La FAE croit en l'utilité des modes alternatifs de résolution des différends plutôt que de leur judiciarisation. L'objectif de ces derniers étant d'arriver, sur une base volontaire, à une entente acceptable pour chacune des parties. Cependant, le mode de résolution choisi doit impérativement être neutre et impartial afin de permettre que les discussions s'effectuent dans un cadre qui maintient le rapport de force entre les parties. Autrement dit, le cadre ne doit ni avantager ni désavantager l'une ou l'autre des parties, particulièrement lorsqu'il s'agit des travailleuses et travailleurs. Conséquemment, la FAE s'opposera à tout mode de résolution de différends qui serait susceptible de léser les travailleuses et travailleurs.

Par l'article 6 du PL 101, le gouvernement propose d'ajouter à la LATMP la mise en place d'un processus de négociation lorsqu'une décision de la CNESST porte sur les sujets définis dans le projet de loi, tels le droit à l'indemnité de remplacement du revenu, la capacité de la travailleuse ou du travailleur d'exercer son emploi, la détermination d'un emploi convenable, ou ultérieurement déterminés par règlement. La FAE est d'avis que la proposition gouvernementale, telle que réfléchie et rédigée, nous écarte d'un processus alternatif de règlement de différends neutre et surtout impartial.

À titre d'exemple, le PL 101 prévoit que ce sera la CNESST qui désignera la personne qui entamera le processus de négociation à l'égard d'un dossier dans lequel celle-ci a elle-même rendu une décision et qui, à défaut d'entente, rendra une décision en révision administrative. Rappelons également que la CNESST peut intervenir dans le cadre d'une contestation d'une décision de la révision administrative au Tribunal administratif du travail (TAT)¹. Dans ce contexte, nous nous questionnons sur l'indépendance de la personne désignée pour entamer le processus de négociation et soutenir les parties afin de convenir d'une entente mutuellement satisfaisante, étant partie prenante au dossier. En d'autres termes, dans un tel cas, la CNESST serait juge et partie dans ces dossiers.

Pour les travailleuses et travailleurs, ce n'est assurément pas une bonne nouvelle. La pression exercée pour obtenir un règlement ne sera pas seulement l'apanage de l'employeur, mais aussi celui de l'organisme qui est censé les indemniser et leur permettre de retrouver la santé et leur emploi. Les travailleuses et travailleurs se retrouveront très souvent seuls face aux employeurs et à la CNESST. Nous pouvons penser que dans le cas de lésions de nature psychologique, l'effet sur la santé des travailleuses et travailleurs, qui est déjà fragilisée, pourrait être dévastateur. Ce faisant, la pression inutile d'un tel processus pourrait avoir des effets néfastes sur le retour à la santé et la durée de la période de consolidation de la lésion.

Sous peine de redite, si un mode alternatif de règlement de différends devait être mis en place, celui-ci devra impérativement être neutre et impartial. Ne pourrait-on pas s'inspirer du service de conciliation déjà prévu aux articles 21 à 23 de la *Loi instituant le Tribunal du travail* (LITAT)? Ainsi, le code de déontologie applicable aux personnes conciliatrices du TAT² pourrait s'appliquer de la même manière aux personnes qui interviendraient au niveau de la révision administrative afin d'assurer, notamment l'indépendance de ces personnes. Ainsi, avec un réel processus de règlement de différends, les dossiers en conciliation, ayant mené à une entente entre les parties plus tôt dans le processus de contestation, ne se rendraient pas en conciliation au TAT.

1. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c.T-15.1, article 13

2. *Code de déontologie des assesseurs, des conciliateurs, des agents de relations du travail et des enquêteurs du Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, r. 0.01

Recommandation

1. La FAE recommande le retrait de l'article 5 et de tous les autres articles relatifs à la mise en place du processus de négociation à la CNESST du projet de loi n° 101.

Loi sur les normes du travail (LNT)

Absences pour raisons de santé publique ou sécurité civile

La FAE accueille favorablement l'introduction d'absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT)³.

En effet, au cours des dernières années, plusieurs événements affectant la santé publique sont survenus. La COVID-19 en est un exemple patent. Plus récemment, nous avons fait face à des éclosions de rougeole dans plusieurs milieux différents.⁴ D'ailleurs, un cas avait été répertorié dans une école montréalaise.⁵ Quant aux événements relevant de la sécurité civile, ils sont de plus en plus fréquents et importants; nous n'avons qu'à penser aux inondations occasionnées par les crues printanières ou des pluies diluviennes, aux tornades ou aux feux de forêt, pour ne nommer que ceux-là. Tous ces événements viennent très souvent affecter la vie des citoyennes et citoyens, que sont les travailleuses et travailleurs, les empêchant de fournir leur prestation de travail. Les modifications proposées par ce projet de loi permettront de sécuriser les personnes salariées touchées par ces situations, hors de leur contrôle, en leur permettant de s'absenter de leur travail, et ce, sans conséquence sur leur lien d'emploi. De plus, la proposition d'ajout au PL 101 du ministre du Travail tient compte de la difficulté à établir la durée d'une telle absence. Cette latitude est nécessaire dans un tel contexte d'absence.

Les conditions d'utilisation de ces congés sont similaires à plusieurs autres situations d'absences prévues à la LNT, telle l'absence pour agir à titre de proche aidant, à l'exception des dispositions relatives à la protection des conditions de travail et du droit de retour à l'emploi. Nous croyons que les protections prévues aux articles 79.3 à 79.6 de la LNT, pour la personne salariée (régime d'assurance collective et de retraite, conditions de réintégration dans le poste habituel, y compris le salaire, conservation des droits en cas de licenciement, etc.), devraient s'appliquer de la même façon aux absences pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile.

De plus, le gouvernement a introduit à l'article 79.7 de la LNT⁶ une disposition qui confère maintenant le droit à la personne salariée de s'absenter sans fournir un certificat médical. En effet, bien que l'employeur puisse demander à la personne salariée de lui fournir un document attestant des motifs de son absence si les circonstances le justifient, il ne peut pas exiger un certificat médical. La FAE considère que, dans un contexte de santé publique, cette même restriction à l'employeur devrait être introduite dans le nouvel article 81.17.7 de la LNT proposé par l'article 40 du présent projet de loi.

3. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1

4. MINISTÈRE DU QUÉBEC, *Écllosion de rougeole*, [En ligne], [<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/rougeole/eclosion-de-rougeole>] (Consulté le 16 mai 2025).

5. COUSINEAU, Marie-Eve, « Deux cas de rougeole à Montréal, dont un dans une école », *Le Devoir*, publié le 1^{er} mars 2024 et mis à jour le 2 mars 2024, [En ligne] [<https://www.ledevoir.com/societe/sante/808279/deux-cas-rougeole-montreal-dont-ecole>].

6. *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*, LQ, 2024, chapitre 29, article 8

Recommandations

2. La FAE recommande que le projet de loi n° 101 soit modifié afin d'ajouter l'application des articles 79.3 à 79.6 de la *Loi sur les normes du travail* aux absences introduites à l'article 81.17.7 de cette même Loi.
3. La FAE recommande que le projet de loi n° 101 soit modifié afin d'ajouter à l'article 40, introduisant l'article 81.17.7 à la *Loi sur les normes du travail*, que l'employeur ne puisse exiger un certificat médical à une personne salariée lors d'une absence pour raisons de santé publique ou de sécurité civile.

Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)

Les mécanismes de prévention

Dans son mémoire sur le projet de loi n° 59 - *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (PL 59), la FAE accueillait favorablement le déploiement de l'application des mécanismes de prévention dans l'ensemble des secteurs d'activité, dont l'éducation. Toutefois, déjà à cette époque, elle s'interrogeait sur la mise en place de ses mécanismes et de ses échéanciers.

La version initiale du PL 59, déposée à l'Assemblée nationale en octobre 2020, comportait des dispositions relatives à la mise en place des mécanismes de prévention dans tous les secteurs d'activité. Cette mise en place était assortie de niveaux de risques devant être utilisés pour déterminer l'application des mécanismes en fonction des secteurs d'activité. Ces niveaux de risques, nettement discriminatoires, ne tenaient aucunement compte de la réalité propre au milieu de travail à prédominance féminine. Ainsi, les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux étaient particulièrement affectés par ces dispositions, étant majoritairement composés de travailleuses. Devant les oppositions syndicale, féministe, de milieux universitaires et d'autres intervenantes, le gouvernement a fait marche arrière. Les dispositions litigieuses ont été retirées du PL 59 et la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) a conféré à la CNESST un mandat d'élaborer un règlement sur l'application des mécanismes de prévention qui devra prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes.⁸

Les membres du conseil d'administration de la CNESST, composé de personnes représentantes d'organisations syndicales et patronales, en sont venus à s'entendre concernant le règlement sur les mécanismes de prévention. Le processus réglementaire a, par la suite, mené à son adoption par la CNESST à l'automne 2024. Ce projet de règlement sur les mécanismes de prévention, bien qu'imparfait, constitue le fruit d'une négociation sérieuse, avec sa part de compromis, des parties. Conformément à la LSST, le gouvernement doit donner son approbation au règlement adopté par la CNESST, ce qu'il n'a pas effectué.

Un pas en avant, deux pas en arrière

Malgré le consensus des membres du Conseil d'administration de la CNESST à l'égard du projet de règlement, le gouvernement souhaite, par l'article 54 du projet de loi, modifier la LSST afin d'y introduire à nouveau un régime distinct de mécanismes de prévention pour les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Qui plus est, par l'article 53 du projet de loi, il s'arroge le pouvoir de modifier un règlement adopté par la CNESST. Au surplus, il y prévoit une portée rétroactive afin d'y inclure le règlement sur les mécanismes de prévention adopté à l'automne 2024.

7. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ, 2021, chapitre 27

8. *Ibid.*, art. 300

Conséquemment, le PL 101 créerait deux catégories de travailleuses et travailleurs au Québec, celles et ceux exerçant leur profession dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux et les autres qui incluent les personnes salariées des ministères de l'administration gouvernementale. Pour la FAE, il est incontournable que la santé et la sécurité au travail de toute personne aient la même valeur aux yeux du ministère du Travail.

Cette volteface est particulièrement violente sachant que durant tout le processus d'adoption de la LMRSSST, aucune objection n'a été évoquée par ces ministères. D'ailleurs, le ministre du Travail souligne, dans son mémoire préalable au dépôt du PL 59⁹, que notamment le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère de la Famille (MFA) et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)¹⁰ ont été consultés sur l'ensemble des thèmes de la modernisation du régime.

De toute évidence, aucun de ces derniers n'a soulevé d'enjeux relativement à la mise en application des mécanismes de prévention proposés par le ministre du Travail. La FAE est d'avis que la prévention en milieu de travail concerne toutes les travailleuses et tous les travailleurs et les employeurs, quel que soit le milieu de travail.¹¹

Perpétuer la discrimination envers les femmes

Les mécanismes de prévention, tels que le comité de santé et de sécurité du travail (CSS) et la personne représentante en santé et en sécurité du travail (RSS), sont essentiels et complémentaires aux autres mécanismes prévus, dont le programme de prévention, dans le but d'arriver à une réelle et efficace prise en charge de la prévention de la santé et de la sécurité dans les milieux de travail. Ce sont des outils efficaces, éprouvés et surtout nécessaires.

Une étude de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)¹² concluait que le manque d'accès des travailleuses et travailleurs à certains mécanismes de prévention prévus à la LSST est une source d'inégalité sociale importante. En effet, les travailleuses seraient davantage lésées que les travailleurs et ceci accentuerait l'inégalité sociale de santé entre les femmes et les hommes. L'étude soulignait également qu'il y aurait avantage à considérer l'exposition aux contraintes professionnelles, physiques, organisationnelles et psychosociales pour favoriser une action préventive en amont de l'apparition de problèmes de santé.

Il apparaît clairement qu'encore une fois, le gouvernement perpétue les inégalités sociales et de genre en proposant de créer un régime particulier qui ne permet pas de mettre en œuvre intégralement tous les mécanismes de prévention pour les secteurs de l'éducation ou de la santé et des services sociaux, des secteurs à forte prédominance féminine.

Un portrait préoccupant

Une étude de l'INSPQ, publiée récemment¹³, avait pour objectif de réaliser un portrait des risques psychosociaux du travail auxquels est exposé le personnel travaillant dans les établissements d'enseignement publics ainsi que de son état de santé mentale au travail.

9. BOULET, Jean, *Projet de loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, Mémoire, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2020, 60 p.

10. Dénomination des ministères en octobre 2020.

11. FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT, *Projet de loi n° 59 - Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, Mémoire, Fédération autonome de l'enseignement, 2021, 5 p.

12. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Inégalités de santé au travail entre les salariés visés et ceux non visés par les mesures préventives prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail*, Québec, L'Institut, 2020, 36 p. [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2631_inegalite_sante_travail_activite_economique.pdf].

13. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail*, Québec, L'Institut, 2025, 84 p. [<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3613-sante-mentale-risques-psychosociaux-travail-enseignement-public.pdf>].

Cette étude a révélé que pour 81 % des enseignantes et enseignants, la charge de travail est le facteur de risque psychosocial le plus important. Plusieurs autres facteurs sont également très présents pour le personnel enseignant, soit le sens au travail faible à modéré (69 %), la faible reconnaissance au travail (54,9 %) et la conciliation travail-vie-personnelle difficile à très difficile (49 %). Les effets de ceux-ci peuvent notamment entraîner de la détresse psychologique, de l'absentéisme de longue durée (plus de 5 jours), de l'épuisement professionnel et même l'intention de quitter l'emploi à court terme.

L'étude met également en lumière l'exposition au harcèlement et à la violence que subissent les enseignantes et enseignants. C'est près d'une personne enseignante sur deux (43 %), qui rapporte avoir été exposée à du harcèlement psychologique et près de 4 % à du harcèlement sexuel. De plus, au moment de l'étude, près d'une personne enseignante sur trois (28 %) aurait subi de la violence physique au travail dans la dernière année alors qu'une personne enseignante sur cinq aurait reçu des menaces de violences physiques. De plus, les résultats révèlent que 62 % des personnes enseignantes présenteraient une détresse psychologique élevée à très élevée dont 41,7 % l'associaient complètement au travail. Cette étude démontre l'ampleur du travail en prévention à faire. Les risques psychosociaux sont en tête de liste, mais il ne faut pas mettre de côté les autres facteurs de risque bien présents dans le secteur de l'éducation, tels le bruit et la qualité de l'air dans les établissements.

La disparité de traitement qu'introduit le projet de loi entre les milieux à prédominance féminine — la santé et les services sociaux ainsi que l'éducation — et les autres milieux est inacceptable. Cela l'est d'autant plus en sachant à quel point les travailleuses de ces milieux sont confrontées au quotidien à de la violence et à des conditions de travail difficiles.¹⁴ En effet, selon la CNESST, « les travailleuses sont surreprésentées quant aux lésions attribuables à la violence. En 2023, les femmes représentaient près de la moitié des travailleurs en équivalent temps complet (ETC) couverts par le régime (47,4 %), alors qu'elles avaient subi 73,3 % des lésions avec violence [...] ».

De plus, toujours selon la CNESST, « En 2023, près de la moitié des lésions attribuables à la violence sont survenues dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (47,8 %). Le secteur de l'enseignement représente 22,2 % des lésions, une proportion en hausse considérable de 7,0 points de pourcentage depuis 2019 [...] ».

La participation des associations syndicales et des personnes salariées est essentielle à la prise en charge de la prévention par les milieux. Tous les outils doivent être disponibles afin que paritairement les moyens nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité physique et psychique des personnes salariées puissent être mis en œuvre.

Des freins à la prise en charge de la prévention dans les milieux

La FAE est d'avis que les propositions de modifications contenues dans le PL 101 sont non seulement décevantes, mais inacceptables. Celles-ci font en sorte de réduire considérablement la portée des mécanismes de prévention en éducation. En effet, le rôle et les responsabilités confiés aux CSS et aux RSS sont nettement amputés au regard de la prévention en santé et sécurité dans les milieux de travail.

14. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Les risques psychosociaux liés au travail - Statistiques 2019-2023*, Québec, La Commission, 2025, 29 p. [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf?cid=1737644807>].

Notamment, comme prévu à l'article 54 du PL 101, le comité de santé et de sécurité perd ses attributions quant à l'établissement du programme de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail (SST), le choix des équipements de protection individuels, de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer ainsi que son pouvoir d'enquête sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Pour sa part, selon l'article 54 du PL 101, le RSS se voit privé de la réception des copies des avis d'accidents et sa prérogative d'enquêter sur les événements, d'assister les travailleuses et travailleurs dans l'exercice de leurs droits, d'accompagner l'inspecteur lors des visites d'inspection et de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail. Du même souffle, le nombre de rencontres du CSS sera limité au minimum et le temps nécessaire au RSS pour effectuer ses fonctions sera également restreint. Aussi, il importe de souligner que la durée de la formation aux membres du CSS et celle du RSS est limitée à une journée, contrairement à ce que prévoit le règlement.

Tableau 1 - Fonctions du comité de santé et de sécurité

LSST	Régime particulier applicable aux secteurs de l'éducation et de la santé et ses services sociaux (PL 101)
de déterminer au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail	
de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement	
de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi et de faire des recommandations à l'employeur	de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention de collaborer à son élaboration, à sa mise à jour et à son suivi et de faire des recommandations à l'employeur
de faire des recommandations à l'employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé de son programme de prévention	de faire des recommandations à l'employeur quant à l'opportunité de demander la collaboration d'un intervenant en santé au travail dans l'élaboration des éléments de santé de son programme de prévention
de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail	de participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail
de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer	

LSST (suite)	Régime particulier applicable aux secteurs de l'éducation et de la santé et ses services sociaux (PL 101) (suite)
de confier, en prévoyant le temps nécessaire à leur accomplissement, des mandats spécifiques à des membres du comité, notamment au représentant en santé et en sécurité, afin que ce dernier exerce des fonctions additionnelles à celles prévues à l'article 90	
de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission	
de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre	
de recevoir et prendre en considération les recommandations du représentant en santé et en sécurité	de recevoir et prendre en considération les recommandations du représentant en santé et en sécurité
de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées concernant l'établissement	de recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées concernant l'établissement
de recevoir et d'étudier les informations statistiques ou toutes autres informations produites par la Commission ou par tout autre organisme	
d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention	d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention
Dans le cadre des fonctions qu'il exerce en vertu du paragraphe 5° du premier alinéa, le comité peut consulter un intervenant en santé au travail	
	de recevoir copie des avis d'accidents et de soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission

Tableau 2 - Fonctions de la personne représentante en santé et en sécurité

LSST	Régime particulier applicable aux secteurs de l'éducation et de la santé et ses services sociaux (PL 101)
de faire l'inspection des lieux de travail	de faire l'inspection des lieux de travail*
de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident	
d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs	d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs
de faire les recommandations qu'il juge opportunes, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur	de faire les recommandations qu'il juge opportunes, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux travailleurs ou à leur association accréditée et à l'employeur*
d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente loi et les règlements	
d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection	
d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus	d'intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus
de porter plainte à la Commission	de porter plainte à la Commission*
de collaborer à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier ainsi qu'en participant à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail	
Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, le représentant en santé et en sécurité doit l'informer du résultat de toute enquête menée en vertu du paragraphe 2° du premier alinéa et lui communiquer les éléments résultant de l'identification et l'analyse auxquelles il a participé en vertu du paragraphe 9 de cet alinéa	

* Fonction contenue dans le régime intérimaire.

Si l'objectif de ces mesures est de réduire les coûts, la cible n'est pas la bonne. Un rapport de recherche de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)¹⁵ propose une recension des études portant sur la rentabilité de la prévention des lésions professionnelles. Bien que la littérature ne soit pas unanime, une tendance avérée se dégage sur les effets économiques positifs de la prévention et de sa rentabilité. De plus, ces interventions en prévention mènent inévitablement à ce que des lésions professionnelles soient évitées, ce qui aura certainement un impact important sur le bien-être psychique et physique des personnes enseignantes. La nécessité de remplacement d'une travailleuse absente pour cause de lésion professionnelle sera diminuée en conséquence. En contexte de pénurie, l'amélioration du mieux-être peut avoir une incidence positive sur la pénurie d'enseignantes et enseignants au Québec. Même les services de santé s'en trouveront moins sollicités.

De toute évidence, la prévention en santé et en sécurité du travail ne constitue pas une dépense, au contraire, il s'agit d'un investissement qui bénéficie aux travailleuses et aux travailleurs ainsi qu'aux employeurs.¹⁶

Recommandations

4. La FAE réclame le retrait de l'article 54 du projet de loi n° 101 et de tous les autres articles relatifs aux dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin que tous les mécanismes de prévention s'appliquent intégralement dans tous les milieux de travail, et ce, sans distinction.
5. La FAE exige que le gouvernement adopte le règlement sur les mécanismes de prévention tel qu'il a été adopté par la CNESST et qu'il soit mis en vigueur au plus tard le 6 octobre 2025, comme prévu à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*.

Loi sur les normes du travail (LNT)

Banque de dix jours d'absence rémunérés dans les cas de violence conjugale

La violence conjugale est inacceptable. C'est un fléau encore bien trop grand et nous estimons que davantage de mesures doivent être prises afin de protéger les victimes. En ce sens, les milieux de travail doivent constituer un espace important pour détecter les situations de violence conjugale et offrir des mesures de protection et de soutien aux personnes salariées qui les subissent. Nous saluons les avancées qui ont été faites sur le sujet au cours des dernières années, notamment l'introduction d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Toutefois, nous estimons que la société québécoise et les gouvernements doivent en faire davantage.

Il importe de rappeler qu'une enquête de l'Université Western a révélé qu'une personne sur trois a déclaré avoir déjà été victime de violence conjugale et la moitié de celles-ci ont indiqué que cette violence s'est transposée sur les lieux de travail ou à proximité.¹⁷

15. INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Une revue des méthodes d'évaluation de la rentabilité de la prévention des lésions professionnelles*, Octobre 2020, 86 p. [<https://pharesst.irsst.qc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1073&context=rappports-scientifique>].

16. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Comment prendre en charge la santé et la sécurité dans votre milieu de travail*, [En ligne], [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/comment-prendre-en-charge-sante-securite-travail>] (Consulté le 16 mai 2025).

17. WATHEN, C. N., J.C.D. MAC GREGOR et B.J. MACQUARRIE, *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu*

Depuis plusieurs années déjà, des groupes de femmes et des organisations syndicales demandent la mise sur pied d'une banque de dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale. Ces congés permettraient aux victimes d'aller chercher l'aide et les ressources dont elles ont besoin pour se sortir de la situation de violence qu'elles vivent (recherche de logement, déménagement, démarches de changement d'école pour les enfants, plainte à la police, service de soutien psychologique, etc.) en évitant de s'appauvrir et en conservant leur lien d'emploi. La mise sur pied de cette banque permettrait aux travailleuses de mettre un terme plus rapidement aux relations conjugales violentes, en plus de se savoir soutenues par leur milieu de travail et par leur employeur.

Il est également important de souligner que les répercussions directes et indirectes de la violence conjugale engendrent un coût annuel de 77,9 millions de dollars pour les employeurs canadiens. Ce coût pouvant notamment se traduire par une baisse de productivité, une augmentation de retards, d'absences, de distractions et du stress. Ainsi, soutenir une personne afin qu'elle puisse quitter un environnement violent contribuerait à réduire ces coûts pour l'employeur.¹⁸

Soulignons, par ailleurs, que plusieurs autres provinces (Colombie-Britannique, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador) offrent entre trois et cinq journées d'absence rémunérées¹⁹ alors que le gouvernement fédéral offre dix journées d'absences rémunérées à sa fonction publique, témoignant de la faisabilité de cette mesure.

L'Intersyndicale des femmes a réalisé une estimation des coûts liés à cette mesure. En se basant notamment sur le salaire horaire moyen au Québec et le taux de prévalence de la violence conjugale, les calculs révèlent que, si la moitié des personnes victimes de violence conjugale utilisait l'ensemble des dix jours prévus, le coût annuel s'élèverait à environ 17,5 millions de dollars, ce qui représente seulement 0,006 % de la masse salariale totale du Québec.

Ce montant demeure négligeable, surtout lorsqu'on le compare aux coûts importants que la violence conjugale engendre déjà pour les employeurs. Par ailleurs, la mise en place de cette mesure contribuerait à réduire ces coûts en améliorant la santé, la sécurité et la stabilité au travail des personnes concernées, ce qui est le but de la mise en place et de l'application des lois du travail. Nous croyons que le Québec devrait suivre l'exemple d'autres juridictions qui ont déjà adopté des mesures similaires.

Recommandation

6. La FAE réclame la modification de la *Loi sur les normes du travail* pour y insérer une disposition prévoyant la mise en place d'une banque de dix jours d'absence rémunérés, en sus des congés existants, pour les personnes victimes de violence conjugale.

de travail, 2014, [Rapport du Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children avec The Canadian Labour Congress and Western FIMS, <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>] (Consulté le 5 mai 2025).

18. COMITÉ POLITIQUE DE TRAVAIL EN VIOLENCE CONJUGALE, *La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail*, [En ligne], <https://www.violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/3-quels-sont-les-impacts-de-la-violence-conjugale-sur-lentreprise>] (Consulté le 5 mai 2025).

19. GOUVERNEMENT DU CANADA, *Analyse de recherche sur les congés en cas de violence familiale en milieu de travail au Canada : Édition 2021*, 2021. [Rapport rédigé par la Direction générale en matière de violence fondée sur le sexe, Femmes et Égalité des genres Canada] <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/violence-fondee-sexe/ressources-provinciales-territoriales/recherche-conges-violence-familiale-travail-canada.html>] (Consulté le 5 mai 2025).

Conclusion

Malgré certaines avancées, nous estimons que plusieurs éléments du PL 101 sont insatisfaisants, voire discriminatoires. D'abord, le ministre avait l'occasion d'offrir une meilleure protection aux personnes victimes de violence conjugale en introduisant des jours d'absence rémunérés, une demande de longue date des organisations syndicales et des groupes féministes. Malheureusement, aucune disposition en ce sens n'a été incluse. Par ailleurs, si l'ajout d'absences pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile constitue un pas dans la bonne direction, ces congés devraient être accompagnés de protections supplémentaires dans la *Loi sur les normes du travail*.

Toutefois, l'aspect le plus préoccupant du PL 101 concerne ses effets discriminatoires à l'égard des femmes. En effet, en instaurant un régime distinct d'application des mécanismes de prévention en santé et en sécurité pour les travailleuses et travailleurs des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation — des secteurs à prédominance féminine — cette législation alimente et perpétue des inégalités structurelles. Ainsi, loin de venir améliorer les lois du travail, ce projet de loi vise plutôt à faire des économies sur le dos de la santé et de la sécurité au travail des femmes.

En effet, plutôt que de répondre aux besoins spécifiques de ces milieux à risque élevé de violence et de lésions professionnelles, le projet crée une disparité dans l'accès aux protections, accentuant ainsi la précarité des conditions de travail des femmes. En excluant ces travailleuses du régime général de la CNESST, la Loi les prive d'une égalité de traitement pourtant essentielle dans une société qui porte l'égalité entre les hommes et les femmes comme un droit fondamental.

Ce projet de réforme instaure un régime différencié qui nuit directement à la capacité de ces secteurs à attirer et retenir du personnel qualifié. Dans un contexte où la pénurie de main-d'œuvre est criante dans ces domaines, le fait d'affaiblir les protections au lieu de les renforcer risque d'éloigner encore plus de personnes salariées de ces milieux. Combiné au manque de reconnaissance et à une surcharge de travail persistante, nous avons ici tous les ingrédients pour fragiliser encore davantage des réseaux qui sont portés à bout de bras par des femmes qui méritent, elles aussi, des conditions de travail décentes et sécuritaires.

Rappel des recommandations

Recommandation 1

La FAE recommande le retrait de l'article 5 et de tous les autres articles relatifs à la mise en place du processus de négociation à la CNESST du projet de loi n° 101.

Recommandation 2

La FAE recommande que le projet de loi n° 101 soit modifié afin d'ajouter l'application des articles 79.3 à 79.6 de la *Loi sur les normes du travail* aux absences introduites à l'article 81.17.7 de cette même loi.

Recommandation 3

La FAE recommande que le projet de loi n° 101 soit modifié afin d'ajouter à l'article 40, introduisant l'article 81.17.7 à la *Loi sur les normes du travail*, que l'employeur ne puisse exiger un certificat médical à une personne salariée lors d'une absence pour raisons de santé publique ou de sécurité civile.

Recommandation 4

La FAE réclame le retrait de l'article 54 du projet de loi n° 101 et de tous les autres articles relatifs aux dispositions particulières applicables dans certains établissements des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin que tous les mécanismes de prévention s'appliquent intégralement dans tous les milieux de travail, et ce, sans distinction.

Recommandation 5

La FAE exige que le gouvernement adopte le règlement sur les mécanismes de prévention tel qu'il a été adopté par la CNESST et qu'il soit mis en vigueur au plus tard le 6 octobre 2025, comme prévu à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST).

Recommandation 6

La FAE réclame la modification de la *Loi sur les normes du travail* pour y insérer une disposition prévoyant la mise en place d'une banque de dix jours d'absence rémunérés, en sus des congés existants, pour les personnes victimes de violence conjugale.