



# Au bas de l'échelle

**Mémoire présenté à la Commission de l'économie  
et du travail (CET)**

**Consultations particulières et auditions publiques  
sur le projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration  
de certaines lois du travail***

**2 juin 2025**

## TABLE DES MATIÈRES

|            |                                                                                    |           |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b>  | <b>LISTE DES SIGLES UTILISÉS .....</b>                                             | <b>3</b>  |
| <b>2.</b>  | <b>LISTE DES RECOMMANDATIONS.....</b>                                              | <b>4</b>  |
| <b>3.</b>  | <b>SOMMAIRE .....</b>                                                              | <b>5</b>  |
| <b>4.</b>  | <b>PRÉSENTATION .....</b>                                                          | <b>6</b>  |
| <b>5.</b>  | <b>INTRODUCTION .....</b>                                                          | <b>7</b>  |
| <b>6.</b>  | <b>DISPOSITIONS SUR LA LNT INCLUSES DANS LE PROJET DE LOI .....</b>                | <b>9</b>  |
|            | 6.1. ABSENCES DES PERSONNES SALARIÉES RÉSERVISTES .....                            | 9         |
|            | 6.2. ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ PUBLIQUE OU DE SÉCURITÉ CIVILE .....           | 10        |
|            | 6.3. DISPOSITIONS PÉNALES.....                                                     | 10        |
| <b>7.</b>  | <b>DISPOSITIONS SUR LA LNT ABSENTES DU PROJET DE LOI .....</b>                     | <b>11</b> |
|            | 7.1. UNIFORMISATION DES DISPOSITIONS PÉNALES .....                                 | 13        |
|            | 7.2. AJUSTEMENT DANS L'EXERCICE DES RECOURS.....                                   | 15        |
| <b>8.</b>  | <b>AUTRES ÉLÉMENTS DU PROJET DE LOI .....</b>                                      | <b>17</b> |
|            | 8.1. COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNESST .....                    | 17        |
|            | 8.2. REPRÉSENTATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES SALARIÉES NON SYNDIQUÉES ..... | 18        |
|            | 8.3. NOUVELLE PROCÉDURE DE NÉGOCIATION EN RÉVISION .....                           | 19        |
| <b>9.</b>  | <b>CONCLUSION .....</b>                                                            | <b>20</b> |
| <b>10.</b> | <b>RESSOURCES.....</b>                                                             | <b>21</b> |

## 1. Liste des sigles utilisés

ABE : Au bas de l'échelle

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNT : Commission des normes du travail

CSST : Commission de la santé et de la sécurité du travail

CES : Commission de l'équité salariale

CCRI : Conseil canadien des relations industrielles

LNT : *Loi sur les normes du travail*

LSST : *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

LATMP : *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

LES : *Loi sur l'équité salariale*

TAT : Tribunal administratif du travail

## 2. Liste des recommandations

**Recommandation 1** : Modifier la LNT, la LATMP et la LES afin de prévoir la revalorisation annuelle des amendes en vertu de ces trois lois.

**Recommandation 2** : Modifier la LNT et la LES afin de prévoir que les amendes et les frais récoltés en vertu de ces deux lois appartiennent à la CNESST.

**Recommandation 3** : Modifier la LNT et la LATMP afin d'inclure une infraction similaire à celle prévue par l'article 146.1 du *Code du travail*, avec les adaptations nécessaires.

**Recommandation 4** : Modifier l'article 123 de la LNT pour qu'une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite puisse déposer une plainte à la CNESST dans un délai de 90 jours (au lieu de 45 jours).

**Recommandation 5** : Modifier l'article 124 de la LNT pour qu'une personne salariée qui a un an (au lieu de deux ans) de service continu et qui croit avoir été congédiée sans une cause juste et suffisante puisse déposer une plainte à la CNESST dans un délai de 90 jours (au lieu de 45 jours).

**Recommandation 6** : Adapter la structure paritaire du conseil d'administration de la CNESST afin de permettre qu'il y ait un membre représentant les travailleurs et travailleuses non syndiqués-es.

**Recommandation 7** : Mettre sur pied un bureau de conseillères et conseillers des travailleurs et travailleuses offrant des services d'information et de représentation aux non-syndiqués-es, afin de rééquilibrer le rapport de forces dans le cadre du processus de contestation, notamment dans le cadre de la négociation en révision.

**Recommandation 8** : Supprimer les articles 5 à 12 du projet de loi et ne pas introduire de nouvelle procédure de négociation en révision.

### 3. Sommaire

Ce mémoire présente la position d'Au bas de l'échelle sur le projet de loi n° 101. Grâce à notre expertise auprès des personnes non syndiquées dans l'ensemble du Québec pour les questions reliées à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), notre analyse porte en grande partie sur les droits et recours auxquels ont accès les personnes salariées en vertu de cette Loi.

Dans un contexte où le marché du travail québécois vit des transformations majeures depuis plusieurs années, il est de la responsabilité du législateur de mettre à jour le cadre législatif actuel afin notamment d'assurer une protection plus adaptée pour les travailleurs et travailleuses. Par conséquent, nous reconnaissons l'importance de la présente intervention du ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, visant l'amélioration de certaines lois du travail.

Cela dit, alors que nous l'attendions avec impatience depuis 2024, force est de constater que le projet de loi n° 101 tombe à plat. Certes, il propose quelques dispositions pertinentes sur la LNT que nous saluons, notamment l'amélioration des protections pour les personnes salariées réservistes, l'ajout de protections en cas d'absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile ainsi que la revalorisation des amendes en cas d'infractions à la LNT. Toutefois, le projet de loi est à la fois décevant et insuffisant sur de nombreux aspects et comporte même des dispositions très problématiques que dénoncent les intervenant·es des milieux syndical, communautaire et académique.

D'abord, nous déplorons que le processus consultatif n'inclue aucune organisation représentant les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, alors que le projet de loi n° 101 touche pourtant à plusieurs lois qui affectent directement ces personnes salariées. Cette exclusion doit être dénoncée et témoigne d'un manque flagrant de considération du législateur envers les personnes non syndiquées du Québec.

Ensuite, nous sommes d'avis qu'il serait important que le projet de loi n° 101 prévoit un ajout de plusieurs dispositions en matière de normes du travail qui permettraient de mieux

protéger les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. Dans ce cas-ci, nous ciblons en particulier deux enjeux : l'uniformisation des dispositions pénales et l'ajustement dans l'exercice des recours. Pour le premier, nos recommandations concernent la revalorisation annuelle et la propriété des amendes ainsi que le respect d'une ordonnance de réintégration. Pour le second, nos recommandations concernent les difficultés entourant l'exercice du recours contre une pratique interdite (article 122 LNT) et du recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 LNT).

Finalement, nous concluons avec quelques commentaires portant sur d'autres dispositions du projet de loi n° 101, c'est-à-dire la composition du conseil d'administration de la CNESST, la représentation et l'accompagnement des personnes salariées non syndiquées ainsi que la nouvelle procédure de négociation en révision. Bien qu'elles ne soient pas spécifiquement reliées aux normes du travail, ces recommandations visent ultimement à permettre une meilleure protection des travailleurs et travailleuses par le projet de loi.

## 4. Présentation

Créé en 1975, **Au bas de l'échelle (ABE)** est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits qui vient en aide aux travailleuses et travailleurs non syndiqué·es dans l'ensemble du Québec en les informant sur leurs droits et recours, principalement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Depuis 50 ans, **ABE** a développé une grande expertise en matière de droit du travail et est donc devenu une référence au Québec dans la défense des droits des personnes non syndiquées.

Dans ses efforts pour mieux informer les travailleuses et travailleurs, **ABE** offre plusieurs services individuels et collectifs, notamment un service d'information juridique gratuit et confidentiel, un service de formations sur divers enjeux reliés au droit du travail offerts à des groupes populaires, des organismes communautaires et des institutions scolaires, ainsi que la publication d'outils d'analyse et de vulgarisation sur les lois qui encadrent le travail au Québec, en particulier son ouvrage phare publié depuis 1981 et intitulé *L'ABC des personnes non syndiquées*. **ABE** collabore également avec de

nombreux partenaires syndicaux, communautaires et académiques au sein d'espaces de concertation et mène des campagnes de mobilisation et des interventions publiques et politiques non partisans afin de revendiquer des changements législatifs et des améliorations aux conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées. Ainsi, à chaque année, **ABE** réussit à rejoindre et à informer des milliers de travailleuses et travailleurs non syndiqué·es dans toutes les régions du Québec.

En tant qu'organisme autonome et sans but lucratif, le travail d'ABE est financé grâce à Centraide du Grand Montréal et au Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), ainsi qu'avec les dons de ses membres, sympathisant·es et partenaires.

## 5. Introduction

Tout d'abord, nous tenons à saluer l'intention du ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, de procéder à l'amélioration de certaines lois du travail en déposant le projet de loi n° 101. Alors que le marché du travail, à l'image de la société québécoise, vit des transformations majeures, le gouvernement du Québec a la responsabilité de mettre à jour et d'adapter le cadre législatif actuel afin notamment d'assurer une meilleure protection pour les travailleurs et travailleuses. Dans ce contexte, une telle intervention du ministre du Travail était attendue avec impatience.

Or, dans sa forme initiale, le projet de loi n° 101 n'a malheureusement pas la portée espérée. Bien que certaines dispositions prévues dans ce texte législatif constituent des améliorations et représentent des avancées pour les droits des travailleurs et travailleuses du Québec, nous constatons que le projet de loi demeure nettement insuffisant à bien des égards et comporte même des dispositions particulièrement problématiques qui auraient de lourdes conséquences pour une grande majorité de personnes salariées.

Qui plus est, parmi les différentes lois modifiées par le projet de loi n° 101, on retrouve notamment la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Ces trois lois, doit-on le rappeler, affectent particulièrement les personnes non syndiquées qui constituent 60 % de la main-d'œuvre salariée au Québec<sup>1</sup> et qui, en comparaison avec les emplois syndiqués, sont nettement désavantagées en ce qui a trait à la rémunération horaire moyenne et aux avantages sociaux<sup>2</sup>.

Concrètement, cela représente des millions de personnes concernées directement par ce projet de loi : selon des données publiées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour l'année 2024, le Québec compte 2,2 millions de personnes salariées dont les conditions de travail sont encadrées principalement par la LNT et 4,3 millions de travailleuses et de travailleurs couvert·es par le régime de santé et de sécurité du travail<sup>3</sup>. Pourtant, c'est avec consternation que nous avons appris qu'aucune organisation représentant les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es dans l'ensemble du Québec (notamment Au bas de l'échelle et l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades) n'a été invitée à intervenir dans les consultations particulières et auditions publiques sur ce projet de loi, et ce, malgré des démarches formelles et répétées ayant été faites auprès du ministère du Travail et de la Commission de l'économie et du travail.

Nous déplorons vigoureusement cette décision d'exclure de telles organisations du processus consultatif, alors que de nombreuses dispositions du projet de loi n° 101 touchent de plein fouet les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. Ainsi, en excluant les organisations qui défendent les personnes salariées œuvrant dans les milieux de travail non syndiqués, marqués par une absence de représentation, le gouvernement du Québec se prive d'un apport essentiel et refuse de considérer les impacts qu'aurait ledit projet de loi sur 60 % de la main-d'œuvre salariée dans la province. Alors que l'État

---

<sup>1</sup> Institut de la statistique du Québec. (Avril 2025). *Portrait de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec*. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/publication/portrait-emploi-syndique-et-non-syndique-quebec>.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec. (2025). *Rapport annuel de gestion 2024*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/rag2024.pdf?cid=1747842760>.



québécois accorde une place importante au paritarisme et au dialogue social au sein des relations de travail, nous souhaitons rappeler que cela devrait aussi inclure adéquatement les travailleurs et travailleuses non syndiqués-es.

En tant qu'unique représentant des personnes non syndiquées dans l'ensemble du Québec pour les questions liées aux normes du travail, Au bas de l'échelle apporte des réflexions approfondies et concrètes qui puisent dans l'expérience des milliers de travailleurs et travailleuses qui recourent à nos services et qui nous font part des difficultés et injustices auxquelles ces personnes sont confrontées dans leurs milieux de travail. Ainsi, le présent mémoire se concentrera sur notre domaine d'expertise : les conditions minimales de travail en vertu de la LNT. Nous traiterons donc essentiellement des dispositions prévues dans les articles 36 à 44 du projet de loi, mais nous soulignerons aussi l'absence de certaines dispositions majeures qui auraient dû se retrouver dans le projet de loi pour permettre une véritable mise à jour de la LNT. Par ailleurs, nous terminerons en émettant quelques commentaires sur des modifications prévues à d'autres lois, notamment la LSST et la LATMP, par ledit projet de loi.

Bref, nous espérons que cette intervention permettra d'apporter les ajouts et modifications nécessaires au projet de loi n° 101 afin que celui-ci puisse améliorer de manière approfondie et suffisante les lois qui encadrent le travail au Québec et non pas imposer des reculs aux droits des travailleurs et travailleuses, à la fois syndiqués-es et non syndiqués-es. Pour ce faire, nous incitons donc le législateur à considérer sérieusement l'avis des organisations qui, à chaque jour, viennent directement en aide aux travailleurs et travailleuses.

## 6. Dispositions sur la LNT incluses dans le projet de loi

### 6.1. Absences des personnes salariées réservistes

Au bas de l'échelle accueille favorablement les modifications proposées dans le projet de loi n° 101 (articles 37, 38 et 39) qui visent à réduire de 12 mois à 3 mois la période de

service continu requise par les personnes salariées réservistes pour leur permettre de participer à une opération des Forces canadiennes à l'étranger et qui élargissent les périodes d'absence ainsi que les motifs pour lesquels ces personnes peuvent s'absenter.

Ces modifications incluses dans le projet de loi permettent effectivement de mieux protéger le lien d'emploi des travailleurs et travailleuses qui, en raison de leurs fonctions au sein des Forces armées canadiennes, doivent s'absenter du travail pour une période déterminée.

## 6.2. Absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile

Au bas de l'échelle accueille favorablement les modifications proposées dans le projet de loi n° 101 (articles 36 et 40) qui visent à ajouter dans la LNT une section sur les absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile, permettant ainsi aux personnes salariées de s'absenter du travail si elles ne peuvent pas fournir leur prestation de travail en raison d'une décision en matière de santé publique ou en raison d'un sinistre ou de son imminence.

Dans les dernières années, le Québec a été touché par des événements majeurs liés à la santé publique ou la sécurité civile, tels que la pandémie de COVID-19, des feux de forêt et des inondations, et il est à prévoir que de telles situations pourraient se reproduire et même se multiplier dans les prochaines années, notamment en raison des changements climatiques. Ces modifications incluses dans le projet de loi offrent donc des protections supplémentaires au travail pour les personnes salariées dont la vie est perturbée de manière significative par de tels événements.

## 6.3. Dispositions pénales

Au bas de l'échelle accueille favorablement les modifications proposées dans le projet de loi n° 101 (articles 42, 43 et 44) sur les dispositions pénales en vertu de la LNT qui visent à augmenter les montants des amendes pour les employeurs qui commettent des infractions en matière de normes du travail. Nous tenons aussi à souligner l'insertion de

l'article 141.2 dans la LNT qui stipule que les montants minimal et maximal des amendes prévues par la présente loi sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle.

Ces modifications incluses dans le projet de loi sont plus que nécessaires afin de conserver l'effet dissuasif des amendes données par la CNESST. Cela faisait d'ailleurs partie de nos revendications depuis les 30 dernières années, la dernière revalorisation des amendes en cas d'infraction à la LNT ayant été réalisée en 1995.

## 7. Dispositions sur la LNT absentes du projet de loi

La LNT fixe les conditions minimales de travail pour l'ensemble des personnes salariées au Québec, posant ainsi les bases d'un régime universel de conditions de travail. En 2024, alors que le Québec comptait approximativement 4,06 millions de personnes salariées<sup>4</sup>, rappelons que la CNESST chiffrait à 2,2 millions le nombre de personnes salariées dont les conditions de travail sont encadrées principalement par la LNT, ces personnes n'étant pas couvertes par le *Code du travail*, le *Code canadien du travail* ou quelconque décret. Dans le cadre d'une réforme des lois du travail, comme c'est le cas ici avec le projet de loi n° 101, il est donc primordial que le législateur prenne en considération qu'une grande majorité de personnes salariées au Québec ne disposent que de la LNT pour assurer leurs droits et protections au travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la LNT en 1980, Au bas de l'échelle revendique des changements législatifs visant à améliorer et à élargir l'accès des personnes non syndiquées aux droits et aux avantages liés au travail. Chaque année, grâce notamment à notre service d'information juridique et notre service de formation, nous rejoignons des

---

<sup>4</sup> Institut de la statistique du Québec. (Février 2025). *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le genre, 1976-2024, Québec, Ontario et Canada*. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2024*. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec. [https://statistique.quebec.ca/fr/document/salaries-et-travailleurs-autonomes-donnees-annuelles-quebec/tableau/emploi-salarie-et-travail-autonome-selon-le-groupe-dage-et-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri\\_tertr=17637&tri\\_sexe=1](https://statistique.quebec.ca/fr/document/salaries-et-travailleurs-autonomes-donnees-annuelles-quebec/tableau/emploi-salarie-et-travail-autonome-selon-le-groupe-dage-et-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=17637&tri_sexe=1).

milliers de travailleurs et travailleuses non syndiqué·es qui vivent des problèmes au travail lors de l'exercice de leurs droits. Par conséquent, nous sommes en mesure d'identifier les dispositions à ajouter et à corriger dans la LNT pour que les personnes salariées soient plus adéquatement protégées par cette loi.

Alors que la dernière réforme majeure de la LNT a eu lieu en 2018, nous tenons quand même à souligner que plusieurs changements positifs ont été apportés à cette loi dans les dernières années, notamment sur l'encadrement des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de travailleurs et travailleuses étrangers temporaires, sur l'encadrement du travail des enfants ainsi que sur la prévention et la réduction du harcèlement psychologique et sexuel au travail.

Cela dit, bien qu'elle soit très importante, la LNT demeure insuffisante à bien des égards et doit être mieux adaptée pour tenir compte des nouvelles réalités qui affectent le marché du travail. Déjà en 2003, le rapport Bernier, une référence majeure au sujet des besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, adressait une mise en garde au législateur : « plus on tardera, plus il deviendra socialement et économiquement coûteux d'élaborer un régime de protection sociale adapté aux conditions actuelles [d'emploi] »<sup>5</sup>. À ce sujet, on constate que la part de l'emploi atypique dans l'emploi total au Québec a considérablement augmenté dans les dernières décennies pour s'établir à 32,5 % en 2022, ce qui constitue une grande source de précarité se caractérisant par « l'insécurité (ressentie ou tangible) du lien d'emploi, par le peu de contrôle des conditions de travail, par une moindre rémunération ainsi que par de faibles couvertures sociale et juridique »<sup>6</sup>. Ainsi, cette précarisation du marché du

---

<sup>5</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, synthèse du rapport final. Ministère du Travail. [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf).

<sup>6</sup> Émilie Lessard-Mercier. (2024). *Transformations du marché du travail au Québec : un survol d'inégalités persistantes et émergentes*, Montréal, Observatoire québécois des inégalités. [https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2024/05/Observatoire\\_InegalitesAuTravail\\_final.pdf](https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2024/05/Observatoire_InegalitesAuTravail_final.pdf).

travail entraîne malheureusement l'exclusion de l'application de la LNT pour un nombre de plus en plus grand de travailleurs et travailleuses.

Bref, nous encourageons fortement le législateur à faire preuve de vision en adoptant les mesures supplémentaires proposées dans cette section de notre mémoire. La révision de la LNT étant un moment crucial pour développer les droits des travailleuses et des travailleurs, le rater porterait des préjudices importants à la population dont l'appauvrissement et la souffrance au travail.

### 7.1. Uniformisation des dispositions pénales

Malgré les modifications abordées précédemment, Au bas de l'échelle déplore que le projet de loi n° 101 ne corrige pas plusieurs incohérences importantes entre les différentes lois administrées par la CNESST en ce qui a trait aux dispositions pénales.

Tout d'abord, l'article 237.1 de la LSST stipule que les amendes prévues aux articles 236 et 237 de la présente loi sont revalorisées le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon la méthode prévue aux articles 119 à 123 de la LATMP. Or, une telle disposition ne se retrouve ni dans la LNT, ni dans LATMP, ni dans la *Loi sur l'équité salariale* (LES), ce qui crée au fil des années un déséquilibre dans l'effet dissuasif des amendes données par la CNESST selon telle ou telle loi. Considérant, comme nous l'avons mentionné, qu'il a fallu 30 ans pour que le législateur rehausse finalement les montants des amendes prévues selon la LNT, assurer la revalorisation annuelle des amendes permettrait d'éviter à nouveau ce déséquilibre dans le futur.

|                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Recommandation 1</b> : Modifier la LNT, la LATMP et la LES afin de prévoir la revalorisation annuelle des amendes en vertu de ces trois lois. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Une autre incohérence concerne la propriété des amendes. En 2016, lorsque la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission de l'équité salariale (CES) ont été fusionnées en une seule instance, il y a eu une harmonisation du statut de poursuivante pour l'ensemble de lois administrées par la CNESST. Cette nouvelle commission s'est vu attribuer le statut de

poursuivante pour les infractions pénales en vertu de la LNT et de la LES, ce qui n'était pas le cas pour la CNT et la CES. La CSST, quant à elle, disposait déjà du statut de poursuivante en vertu de la LSST (article 242) et de la LATMP (article 473).

Or, cette harmonisation ne s'est malheureusement pas appliquée à la propriété des amendes. Actuellement, les amendes et les frais qui découlent d'infractions appartiennent à la CNESST uniquement lorsqu'il s'agit de violations à la LSST et à la LATMP; en effet, on retrouve cette disposition à l'article 246 de la LSST et à l'article 474 de la LATMP. Cependant, puisqu'il n'y a aucune indication similaire dans les dispositions pénales de la LNT et de la LES, en vertu de l'article 318 du *Code de procédure pénale*, les amendes et les frais qui découlent d'infractions à ces deux lois du travail n'appartiennent pas à la CNESST mais plutôt à l'État via le Fonds consolidé du revenu, à l'exception des amendes découlant de licenciements collectifs qui sont distribuées au Fonds de développement du marché du travail (article 141.1 de la LNT).

Bref, la disparité qui persiste aujourd'hui entre les différentes lois administrées par la CNESST affecte directement la capacité des secteurs des normes du travail et de l'équité salariale à mettre en application un des leviers prévus par lesdites lois : l'intervention pénale. Comme c'est le cas pour le secteur de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST consacre des ressources importantes pour l'administration de ce type d'intervention, mais n'a pas le pouvoir de récolter les sommes correspondantes pour l'ensemble des lois administrées. Afin de poursuivre cette démarche d'harmonisation et d'assurer une uniformité dans les lois du travail, il nous apparaît évident que cela devrait être corrigé.

|                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Recommandation 2</b> : Modifier la LNT et la LES afin de prévoir que les amendes et les frais récoltés en vertu de ces deux lois appartiennent à la CNESST. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Par ailleurs, le projet de loi n° 101 ne corrige pas une autre incohérence dans les lois du travail en ce qui concerne une ordonnance de réintégration. Dans le *Code du travail*, l'article 146.1 stipule que tout employeur qui refuse d'exécuter une ordonnance de réintégration rendue par le Tribunal administratif du travail (TAT) commet une infraction et est passible d'une amende de 500 \$ par jour de retard.

Toutefois, cette infraction est pourtant absente des autres lois prévoyant la possibilité d'une ordonnance de réintégration, en l'occurrence la LNT et la LATMP. Lorsqu'il accueille une plainte pour du harcèlement psychologique ou pour un congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de la LNT, le TAT peut rendre une telle ordonnance. Il en va de même pour la CNESST, qui peut aussi rendre une telle ordonnance quand elle accueille une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP ou de l'article 227 de la LSST.

Qu'elle soit émise en vertu du *Code du travail*, de la LNT ou de la LATMP, une ordonnance de réintégration pour une personne salariée demeure toute aussi importante et doit être exécutée par l'employeur. Conséquemment, le projet de loi n° 101 devrait aussi harmoniser l'existence de cette infraction dans les différentes lois du travail concernées.

**Recommandation 3** : Modifier la LNT et la LATMP afin d'inclure une infraction similaire à celle prévue par l'article 146.1 du *Code du travail*, avec les adaptations nécessaires.

## 7.2. Ajustement dans l'exercice des recours

Malheureusement, le projet de loi n° 101 ne propose aucune disposition liée aux recours prévus en vertu de la LNT. Pourtant, depuis plusieurs années, Au bas de l'échelle constate sur le terrain que les travailleurs et travailleuses non syndiqués-es éprouvent beaucoup de difficultés dans l'exercice de deux recours en particulier : le recours à l'encontre d'une pratique interdite et le recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

| Recours                                                          | LNT                                                 | Délai pour déposer la plainte à la CNESST |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Plainte pour une pratique interdite                              | Art. 122 à 123.5<br>Art. 122.1 (mise à la retraite) | 45 jours<br>90 jours (mise à la retraite) |
| Plainte pour un congédiement fait sans cause juste et suffisante | Art. 124                                            | 45 jours                                  |
| Plainte liée au salaire                                          | Art. 98                                             | 1 an                                      |

|                                                           |                     |             |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|-------------|
| Plainte pour une disparité dans les conditions de travail | Art. 87.1           | 1 an        |
| Plainte pour du harcèlement psychologique ou sexuel       | Art. 123.6 à 123.17 | 2 ans       |
| Plainte pour le maintien du statut de personne salariée   | Art. 86.1           | Aucun délai |

Comme on peut le voir dans le tableau ci-dessus, le délai de dépôt de plainte dont disposent les travailleurs et travailleuses varie selon les différents recours. Or, les personnes victimes d'une pratique interdite ou d'un congédiement sans cause juste et suffisante n'ont que 45 jours pour déposer leur plainte à la CNESST, ce qui constitue un délai extrêmement court. Les travailleurs et travailleuses qui vivent de telles situations ressentent beaucoup de stress et d'incertitude et ne disposent pas toujours des informations suffisantes sur leurs droits. Nous constatons cependant que le délai de dépôt de plainte pour ces deux recours ne prend pas en considération ces difficultés et les démarches que doivent entreprendre les personnes salariées, ce qui provoque malheureusement de graves lacunes dans l'exercice de leurs droits. Lors de la dernière réforme de la LNT en 2018, c'est d'ailleurs cette même logique qui a finalement poussé le législateur à rehausser le délai pour déposer une plainte en cas de harcèlement psychologique et sexuel au travail à 2 ans (au lieu de 90 jours).

Cela met en lumière deux incohérences dans les lois qui encadrent le travail et qui pourraient être corrigées par le projet de loi n° 101. Tout d'abord, bien que le délai soit de 45 jours pour déposer une plainte pour une pratique interdite, l'article 123.1 de la LNT stipule qu'une personne salariée dispose plutôt d'un délai de 90 jours (et non pas 45 jours) lorsque la pratique interdite concerne une mise à la retraite forcée. De plus, dans le *Code canadien du travail*, on retrouve deux plaintes similaires, c'est-à-dire une plainte pour un congédiement injuste (article 240) et une plainte pour des représailles (article 246). Dans les deux cas, les personnes disposent d'un délai de 90 jours pour déposer leur plainte au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), ce qui est un délai plus raisonnable.



Par ailleurs, spécifiquement en ce qui a trait au recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, une autre modification devrait être incluse dans le projet de loi n° 101, cette fois-ci sur la notion de service continu. Actuellement, l'article 124 de la LNT s'applique seulement aux personnes salariées ayant accumulé au moins deux ans de service continu dans une même entreprise. Bien que ce soit passé de trois ans à deux ans à la suite de la réforme de la LNT de 2002, nous constatons que cette période demeure encore trop longue pour protéger les travailleurs et travailleuses et que de nombreux employeurs en profitent pour remplacer leur main-d'œuvre avant les deux ans prescrits par la loi. De plus, toujours dans le *Code canadien du travail* à l'article sur la plainte pour un congédiement injuste (article 240), les travailleurs et travailleuses doivent avoir au moins un an (et non pas deux ans) de service continu afin de pouvoir déposer une telle plainte. Nous proposons donc que le projet de loi s'inspire à nouveau de cette disposition du *Code canadien du travail* et qu'il modifie aussi cet élément de l'article 124 de la LNT pour que les personnes salariées soient protégées contre un congédiement sans cause juste et suffisante après avoir accumulé un an de service continu.

**Recommandation 4 :** Modifier l'article 123 de la LNT pour qu'une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite puisse déposer une plainte à la CNESST dans un délai de 90 jours (au lieu de 45 jours).

**Recommandation 5 :** Modifier l'article 124 de la LNT pour qu'une personne salariée qui a un an (au lieu de deux ans) de service continu et qui croit avoir été congédiée sans une cause juste et suffisante puisse déposer une plainte à la CNESST dans un délai de 90 jours (au lieu de 45 jours).

## 8. Autres éléments du projet de loi

### 8.1. Composition du conseil d'administration de la CNESST

Actuellement, le conseil d'administration de la CNESST est composé, en plus de la présidence, de 14 membres issus des associations syndicales et patronales les plus représentatives, ce qui lui permet de fonctionner selon le principe de paritarisme. Dans le projet de loi n° 101, il est proposé d'ajouter deux membres à la composition du conseil

d'administration de la CNESST, soit un membre choisi à partir des listes fournies par les associations syndicales qui y siègent ainsi qu'un membre représentant les employeurs des secteurs public et parapublic. Pour justifier cette proposition, le ministre du Travail explique qu'il est important d'assurer un équilibre et une représentativité dans les intérêts des groupes d'employeurs et de travailleurs et travailleuses, et que les secteurs public et parapublic ne disposent pas d'une représentation équivalente à celle d'autres secteurs.

Or, en ne laissant que les organisations syndicales siéger sur le conseil d'administration de la CNESST, nous déplorons que les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, qui forment tout de même une majorité importante de la main-d'œuvre québécoise, ne soient pas considéré·es dans la gouvernance de la CNESST et n'aient pas accès à une représentation adéquate, pour reprendre l'argumentaire du ministre du Travail. Alors que le projet de loi propose une modification à la composition du conseil d'administration de la Commission, il nous apparaît donc essentiel de permettre aux personnes non syndiquées de pouvoir être représentées sur cette instance afin que leurs intérêts soient véritablement pris en compte.

|                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Recommandation 6 :</b> Adapter la structure paritaire du conseil d'administration de la CNESST afin de permettre qu'il y ait un membre représentant les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 8.2. Représentation et accompagnement des personnes salariées non syndiquées

Au cours des dernières années, nous avons constaté qu'un des grands problèmes auquel fait face les usager·ères de nos services d'information juridique est le manque de représentation des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, notamment lors du processus de médiation offert par la CNESST. Or, lorsqu'il est question de santé et sécurité au travail, ce problème de représentation est encore plus flagrant. Par ailleurs, le Québec est la seule province canadienne qui ne possède pas de bureau assurant la représentation des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, ce qui est absolument aberrant et constitue une grande injustice en matière de droits au travail.

**Recommandation 7** : Mettre sur pied un bureau de conseillères et conseillers des travailleurs et travailleuses offrant des services d'information et de représentation aux non-syndiqué·es, afin de rééquilibrer le rapport de forces dans le cadre du processus de contestation, notamment dans le cadre de la négociation en révision.

### 8.3. Nouvelle procédure de négociation en révision

Bien que cet enjeu concerne la santé et la sécurité du travail et non pas les normes du travail, Au bas de l'échelle est particulièrement préoccupé par les dispositions du projet de loi n° 101 qui proposent la mise en place d'une nouvelle procédure de négociation en révision pour une lésion professionnelle (articles 5 à 12 du projet de loi). Nous partageons ainsi les craintes exprimées sur cette mesure par plusieurs organisations syndicales et communautaires. À cet effet, nous demandons d'ailleurs au législateur de prendre en considération l'avis de ces organisations qui ont une expertise spécialement en matière de lésion professionnelle auprès des personnes salariées non syndiquées, comme l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM).

Cette proposition, qui semble avoir mise de l'avant par la CNESST pour la première fois en 2023, est particulièrement dangereuse pour les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. Elle constitue à bien des égards une manière de fermer les dossiers à toute vitesse en bafouant les droits des travailleurs et travailleuses, par des ententes à rabais dans lesquelles ils et elles vont perdre leurs droits et qui seront ensuite non contestables.

La CNESST est une partie dans un litige d'indemnisation. Il y a des tonnes de décisions des tribunaux qui l'établissent et elle le reconnaît elle-même. En tant que partie, elle agit en négociation (comme en conciliation au TAT) pour défendre le Fonds de la santé et de la sécurité du travail et ne peut donc pas être un tiers neutre. Ainsi, ce processus n'offre absolument aucune des garanties qu'on retrouve habituellement dans un processus de médiation prévu pour un mode alternatif de résolution des litiges (comme la conciliation au TAT). Il serait arbitré par une personne qui représente une des trois parties au litige : la personne-facilitatrice, c'est comme ça que la CNESST la nomme, agirait à la fois comme arbitre de la négociation et comme représentant de la Commission, qui est une partie au litige. Il y aurait là de graves problèmes d'impartialité.

**Recommandation 8** : Supprimer les articles 5 à 12 du projet de loi et ne pas introduire de nouvelle procédure de négociation en révision.

## 9. Conclusion

Dans ce mémoire, l'objectif d'Au bas de l'échelle n'est pas de rejeter dans son ensemble le projet de loi n° 101; celui-ci apporte des modifications pertinentes à certaines lois du travail, notamment à la LNT, ce que nous saluons positivement. Toutefois, ce projet de loi devrait aller plus loin afin de bien protéger les travailleurs et travailleuses du Québec, autant syndiqué·es que non syndiqué·es.

Bref, nous espérons que cette intervention permettra d'apporter les ajouts et modifications nécessaires au projet de loi n° 101 afin que celui-ci puisse améliorer de manière approfondie et suffisante les lois qui encadrent le travail au Québec et non pas imposer des reculs aux droits des travailleurs et travailleuses. Pour ce faire, nous incitons donc le législateur à considérer sérieusement l'avis des organisations qui, de manière quotidienne, viennent directement en aide aux travailleurs et travailleuses.

## 10. Ressources

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec. (2025). *Rapport annuel de gestion 2024*.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/rag2024.pdf?cid=1747842760>.

Émilie Lessard-Mercier. (2024). *Transformations du marché du travail au Québec : un survol d'inégalités persistantes et émergentes*, Montréal, Observatoire québécois des inégalités.

[https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2024/05/Observatoire\\_InegalitesAuTravail\\_final.pdf](https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2024/05/Observatoire_InegalitesAuTravail_final.pdf).

Institut de la statistique du Québec. (Février 2025). *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le genre, 1976-2024, Québec, Ontario et Canada*. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec. [https://statistique.quebec.ca/fr/document/salaries-et-travailleurs-autonomes-donnees-annuelles-quebec/tableau/emploi-salarie-et-travail-autonome-selon-le-groupe-dage-et-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri\\_tertr=17637&tri\\_sexe=1](https://statistique.quebec.ca/fr/document/salaries-et-travailleurs-autonomes-donnees-annuelles-quebec/tableau/emploi-salarie-et-travail-autonome-selon-le-groupe-dage-et-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=17637&tri_sexe=1).

Institut de la statistique du Québec. (Avril 2025). *Portrait de l'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec*. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

<https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/publication/portrait-emploi-syndique-et-non-syndique-quebec>.

Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, synthèse du rapport final. Ministère du Travail.

[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/RapBernierSynthese.pdf).