



Lettre de réactions portant sur le projet de loi n° 101,
Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Mai 2025

Introduction

Regroupant 12 000 professionnelles et professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (« l'Ordre ») est la référence en matière de pratiques de gestion des RH. Il assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillères et conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et en relations industrielles agréés (CRIA), la préparation de la relève, ainsi que par ses interventions publiques qui visent à sensibiliser et à outiller toutes les parties prenantes du monde du travail.

Avec une perspective unique et globale du monde des affaires, l'Ordre s'intéresse aux préoccupations et aux enjeux des employeurs, ainsi que ceux des travailleuses et travailleurs. Il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être de la main-d'œuvre, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

C'est en conformité avec sa mission de protection du public que l'Ordre souhaite réagir au *Projet de loi n° 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (« PL 101 »).

Tout d'abord, il reconnaît que le PL 101 propose des mesures équilibrées, lesquelles cherchent à résoudre concrètement certaines préoccupations exprimées par les parties prenantes du marché du travail. Il perçoit néanmoins des pistes d'amélioration qui seront soulevées dans les prochaines lignes.

Souffrance psychologique et situations exceptionnelles

Parmi les vingt mesures que le PL 101 propose, l'Ordre se réjouit notamment de la prise compte par le projet de loi de la souffrance psychologique et des situations exceptionnellement graves en cas d'absence.

Déjudiciarisation et médiation

De même, il accueille favorablement l'effort de déjudiciarisation des recours par la diminution des délais d'arbitrages et le renforcement de la médiation préarbitrale.

Par ailleurs, l'Ordre profite de la présente consultation pour souligner l'importance de la médiation, pratique qui a fait ses preuves pour favoriser le règlement des conflits. Utilisée en amont, la médiation permet la prise en charge et l'implication directe des parties prenantes dans l'optique d'une résolution mutuellement satisfaisante du conflit ; évitant ainsi la judiciarisation.

En cohérence avec le souci apparent du législateur depuis quelques années de renforcer les compétences des divers intervenants, comme celles des juges et des arbitres, il serait indiqué de soutenir le renforcement des compétences des médiateurs qu'ils agissent lors des processus judiciaires et administratifs, comme au sein des organisations. Ainsi, l'Ordre propose l'ajout d'une accréditation de médiateur en matière de travail comme une mesure qui contribuerait au règlement diligent des conflits.

Le contexte de travail comprend des distinctions importantes entre les litiges civils et commerciaux et nécessite une compréhension fine des dynamiques industrielles. Il serait donc judicieux de créer une accréditation spécifique de médiateur du travail (comme c'est le cas en matière familiale, par exemple).

Il est à noter que nous ne proposons pas de créer une obligation d'obtenir une accréditation pour intervenir en médiation en contexte de travail, mais bien de trouver des moyens d'inciter les médiateurs en matière de travail à parfaire leurs compétences afin de mieux protéger le public.

Le ministère de la Justice pourrait continuer d'agir comme entité octroyant à des organisations le statut d'organismes accréditeurs. Les conditions pourraient être comparables avec l'accréditation en matière civile et commerciale. Il ne s'agit pas d'un ajout aux exigences actuelles. Les personnes qui souhaitent être accréditées auraient à réussir une formation équivalente en termes d'heures, mais dans le cadre d'un parcours d'apprentissage calqué sur les spécificités des conflits au contexte de travail.

L'Ordre, qui a été désigné comme organisme accréditeur de médiateurs en matière civile et commerciale en 2021, serait heureux de réfléchir avec le gouvernement quant à la création de cette éventuelle nouvelle accréditation.

Transparence syndicale

Également, et du point de vue de la protection du public, il apparaît légitime que les membres des syndicats puissent avoir accès aux états financiers vérifiés de leur organisation qu'ils financent par l'entremise de leurs cotisations, souvent obligatoires. La transparence financière telle que proposée dans le PL 101 favorise une gestion saine des ressources et la compréhension des membres. À titre comparatif, cette obligation incombe d'ores et déjà aux ordres professionnels, qui sont eux aussi financés en grande partie par les cotisations des professionnelles et professionnels qu'ils encadrent. Précisons néanmoins que la vérification des états financiers entraîne un coût non négligeable pour les syndicats (notamment pour les plus petits acteurs) et que l'accès aux firmes comptables peut également représenter un défi.

Indemnisation en contexte d'incorporation

Le PL 101 tente de répondre au phénomène « Chauffeur inc. » qui correspond stratagème fiscal dans l'industrie du camionnage. Des chauffeurs peu, voire pas, qualifiés et souvent vulnérables, s'incorporent plutôt que d'être employés par une organisation. S'il semble rester fort à faire pour régler la situation, l'Ordre soutient l'intention du PL 101 de protéger ces travailleuses et travailleurs malgré leur statut, en leur permettant dorénavant d'être indemnisés en cas d'accidents ou de maladies. De manière plus générale, l'Ordre estime que les travailleuses et travailleurs devraient pouvoir être protégés, peu importe leur statut particulier lié à leur contexte professionnel. C'est d'ailleurs dans cette ligne de pensée que l'Ordre proposait dans son mémoire sur la transformation des milieux de travail par le numérique¹ la présomption du statut de salarié, ou du moins la création d'un statut intermédiaire bonifié, pour les personnes œuvrant via des plateformes de travail numériques (ex : Uber) dont le statut actuel est celui de travailleur autonome. Pour de plus amples informations quant à cette piste, veuillez consulter le mémoire correspondant.

¹Ordre des Conseillers en ressources humaines agréés (2025). Mémoire, *Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique*. En ligne : <https://ordrecrha.org/salle-de-presse/memoire-et-prises-de-position/2025/02/memoire-transformation-milieu-travail-numerique>

Report et exclusion en santé et sécurité au travail

L'Ordre souhaiterait faire part de ses inquiétudes quant au report du délai pour les mesures de santé et sécurité au travail (SST). Le PL 101 recule d'un an les mécanismes de prévention en milieu de travail afin de protéger les travailleuses et les travailleurs. Pire encore, il exclut les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux de ces mesures permanentes, alors que ces secteurs sont majoritairement composés de femmes et connus pour leurs risques professionnels. En effet, le secteur de l'éducation primaire et secondaire est composé de 88 % de femmes², celui de la santé et des services sociaux est à 80 % féminin³. C'est d'ailleurs dans le secteur de la santé et des services sociaux que l'on recense le plus de lésions professionnelles⁴. Ces deux dimensions interrogent quant à l'opportunité de ce report, d'autant plus que le PL 101 repousse des mécanismes souhaités par toutes les parties prenantes et qu'il exclut des populations qui devraient en bénéficier. L'Ordre s'inquiète de mesures à deux vitesses (entre les obligations des employeurs du privé et celles du gouvernement). Cela crée un peu plus d'incohérences et aggrave des inégalités de genre.

Transformation numérique

Finalement, l'Ordre souhaite profiter de la présente occasion pour soulever le chantier sur la transformation des milieux de travail par le numérique que mène parallèlement le ministère. Après avoir déposé son mémoire en janvier dernier, l'Ordre participera aux ateliers ce printemps. Considérant l'évolution rapide des pratiques en la matière, il est important de poursuivre promptement cette réflexion afin que les adaptations nécessaires soient apportées au cadre législatif. Il invite ainsi le gouvernement à poursuivre ses travaux et espère qu'il se prononcera à cet effet prochainement.

²Gazette des femmes (2023). Où sont les hommes dans les salles de classe? En ligne : <https://gazettedesfemmes.ca/23548/ou-sont-les-hommes-dans-les-salles-de-classe/>

³Statistiques Canada (2023). *Proportion des femmes et des hommes travaillant dans les professions, données annuelles*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410033502>

⁴Institut de la statistique du Québec (2023). *Lésions professionnelles*. En ligne : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/developpement-durable/strategie-2023-2028/participation-de-tous/lesions-professionnelles?onglet=faits-saillants-et-graphiques>