La Fédération
des centres de services
scolaires du Québec

## Projet de loi nº 101

## Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

# Mémoire de la Fédération des centres de services scolaires du Québec présenté à la Commission de l'économie et du travail

Juin 2025

**Publié par La Fédération des centres de services scolaires du Québec**
1001, avenue Bégon
Québec (Québec) G1X 3M4
418 651-3220
info@fcssq.quebec
www.fcssq.quebec

Document : 7693

© Tous droits réservés. Toute reproduction, même partielle par quelque procédé que ce soit, est interdite sans autorisation écrite au préalable de la FCSSQ.

**Note - Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.**

# TABLE DES MATIÈRES

**AVANT-PROPOS** ____ **4**

**INTRODUCTION** ____ **5**

**PARTIE I : MODIFICATIONS À LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL** ____ **6**

RÈGLES PARTICULIÈRES POUR LE RÉSEAU DE L'ÉDUCATION ____ 6

SOUTIEN FINANCIER À L'EMPLOYEUR POUR LES RETRAITS PRÉVENTIFS POUR LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE ____ 6

**PARTIE II : MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES** ____ **8**

L'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL POUR LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES ____ 8

**LISTE DES RECOMMANDATIONS** ____ **10**

# AVANT-PROPOS

**La Fédération des centres de services scolaires du Québec** (Fédération) existe depuis 1947. Elle regroupe et représente les 60 centres de services scolaires francophones du Québec ainsi que le Centre de services scolaire du Littoral.

Les centres de services scolaires (CSS) veillent à la réussite scolaire de plus d'un million d'élèves en assurant des services éducatifs au primaire, au secondaire, en formation professionnelle et à l'éducation des adultes. La Fédération offre à ses membres des services en relations du travail, ressources humaines, développement des compétences, ressources matérielles et informationnelles, financement, transport scolaire, communications, formation professionnelle, services éducatifs aux jeunes et aux adultes ainsi que des services juridiques. Depuis 40 ans, la Fédération coordonne et dirige la négociation des matières nationales sectorielles des conventions collectives conjointement avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

Au cœur des enjeux du système public d'éducation, la Fédération met son expertise au service de ses membres dans la réalisation de leur mission et met en lumière l'excellence et l'innovation des centres de services scolaires partout au Québec. Elle unit ses membres et partenaires autour d'enjeux communs, dans une perspective de collaboration riche en apprentissages collectifs.

Pour réaliser cette mission, la Fédération s'est donnée comme orientations de :

- **Briller davantage** : être une référence incontournable en éducation.
- **Soutenir davantage** : développer une expertise collective de pointe ainsi qu'une offre de service alignée sur les besoins de ses membres.
- **Rassembler davantage** : fédérer ses membres et rassembler les autres acteurs du réseau pour un système d'éducation performant et de qualité.

Ce mémoire fait état des recommandations de la Fédération des centres de services scolaires du Québec quant au projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.*

Nous tenons à remercier la Commission de l'économie et du travail de recevoir l'opinion de la Fédération en cette matière.

# INTRODUCTION

Le projet de loi nº 101 a pour objet d'améliorer certaines lois du travail qui, pour plusieurs, ont récemment été modifiées dans le cadre de la modernisation de 2021.

La Fédération accueille favorablement la modification apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) qui prévoit des règles particulières applicables aux centres de services scolaires en matière de santé et de sécurité du travail, notamment celle concernant le calcul du nombre de travailleurs en lien avec les étudiants effectuant un stage chez un autre employeur.

Elle demeure toutefois préoccupée par le maintien ou la modification d'autres dispositions relatives au soutien financier pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ainsi que celles relatives à l'accès au dossier médical du travailleur lors d'une lésion professionnelle.

# PARTIE I : MODIFICATIONS À LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Règles particulières pour le réseau de l'éducation

Le projet de loi nº 101 prévoit l'adaptation de certaines règles relatives à la santé et la sécurité du travail, notamment dans le réseau de l'éducation. La Fédération accueille favorablement la volonté du ministre de considérer la réalité du réseau scolaire et de favoriser ainsi une meilleure implantation des mécanismes découlant de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*[1] (LMRSST). Nous sommes d'avis que ces mesures permettront une meilleure prise en charge de la santé et de la sécurité du réseau tout en considérant sa réalité et sa capacité à s'y conformer.

Ces nouvelles dispositions permettront aux centres de services scolaires d'assurer un meilleur équilibre pour concilier la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail et la mission principale de notre réseau qui est d'assurer la réussite éducative de plus d'un million d'élèves, jeunes et adultes.

Ainsi, la situation actuelle commande un certain pragmatisme dans le déploiement de ces mécanismes et des mesures à mettre en place pour atteindre l'entièreté des objectifs recherchés par la modernisation du régime.

### Soutien financier à l'employeur pour les retraits préventifs pour la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le projet de loi nº 101 intègre à la LSST un mécanisme de soutien financier aux employeurs en raison d'une perte financière lors de l'affectation de la travailleuse enceinte.

Selon la Fédération, le soutien financier devrait offrir davantage de souplesse aux employeurs afin de permettre différentes modalités d'affectation qui éviteraient le retrait de la travailleuse enceinte tout en la protégeant adéquatement.

En effet, le soutien financier est possible uniquement lorsque la travailleuse est affectée à un poste comportant un nombre d'heures inférieur ou à un poste à moindre salaire. Pendant plusieurs années, le programme a été administré par les directions régionales de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Au fil du temps, ce programme s'est adapté aux réalités des employeurs. Or, la centralisation de la gestion du programme entraîne un encadrement strict qui ne permet plus de privilégier l'affectation.

[1] LQ 2021, c. 27.

À titre d'exemple, en ajoutant une ressource additionnelle dans la classe de façon à éliminer certains risques, ou en permettant à l'enseignante enceinte d'effectuer des tâches qui respectent les conditions d'affectation, cette dernière pourrait conserver son affectation.

Avec le financement d'une ressource additionnelle pour un montant n'excédant pas celui que recevrait la travailleuse enceinte retirée dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger », toutes les parties prenantes y trouveraient un avantage. L'enseignante pourrait ainsi poursuivre son affectation avec une ressource additionnelle dans la classe et le coût associé serait considérablement réduit.

Or, dans la situation actuelle, si l'enseignante n'est pas affectée à un poste offrant un salaire inférieur ou un volume d'heures réduit, l'employeur ne peut pas bénéficier d'un soutien financier, ce qui pourrait entraîner, dans certains cas, le retrait de l'enseignante.

**Recommandation 1**

Prévoir l'octroi d'un soutien financier à l'employeur qui doit engager des dépenses pour permettre l'affectation de la travailleuse enceinte, sans jamais excéder le montant que la travailleuse recevrait si elle devait être retirée.

# PARTIE II : MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### L'accès au dossier médical pour les lésions professionnelles

En 2024, la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*[2] a modifié les règles relatives au droit d'accès au dossier médical du travailleur que possède la CNESST.

Cette loi a également modifié la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[3] (LATMP), limitant ainsi les informations que le professionnel de la santé peut communiquer à l'employeur aux seules « informations nécessaires » pour faire un résumé du dossier médical du travailleur.

L'interprétation de ce que constituent les « informations nécessaires » est laissée à l'appréciation du professionnel de la santé. Les règles d'accès au dossier médical d'un travailleur doivent être adéquatement balisées, mais ne devraient pas paralyser l'employeur dans la gestion de ses réclamations de lésions professionnelles.

Cette loi a ainsi créé un régime d'infractions spécifiques en cas de contravention aux articles 38, 38.1 et 39 de la LATMP. Celles-ci visent tous les types de lésions professionnelles.

Par le projet de loi n° 101, le ministre maintient l'imposition d'amendes à tous les dossiers, mais il réduit le montant de celles-ci pour les dossiers autres que ceux en matière de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel.

Toutefois, ces modifications empêchent l'employeur de gérer adéquatement les dossiers de lésions professionnelles. Elles compromettent également le droit de l'employeur à une défense pleine et entière, un des piliers de l'équité procédurale.

La Fédération fait donc sienne la recommandation formulée par le Barreau du Québec dans son mémoire présenté dans le cadre des consultations à propos du projet de loi n° 42, soit de revenir à la recommandation 16 formulée dans le rapport du Comité d'expertes[4].

---

[2] LQ 2024, c 4.
[3] RLRQ c A-3.001
[4] R. Cox, D. Gesualdi-Fecteau et A-M. Laflamme, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir, Rapport du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail*, présenté au ministre du Travail, Montréal, 10 mars 2023.

**Recommandation 2**

*« RECOMMANDATION 16 : Le Comité recommande que la LATMP soit modifiée pour moduler le droit d'accès au dossier de la lésion professionnelle par l'employeur en l'obligeant à nommer une autre personne pour exercer ce droit :*

*38. Sous réserve de l'article 38.2, l'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi… […]*

*38.2. Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, à cette fin. Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur ni un proche de ce dernier au sens de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre P-9.2.1).*

*39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.*

*La personne à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.*

*Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, le professionnel de la santé peut uniquement faire un résumé du dossier à la personne désignée par l'employeur aux termes de l'article 38.2. »*

# LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. Prévoir l'octroi d'un soutien financier à l'employeur qui doit engager des dépenses pour permettre l'affectation de la travailleuse enceinte, sans jamais excéder le montant que la travailleuse recevrait si elle devait être retirée.

2. La Fédération fait sienne la recommandation formulée par le Barreau du Québec dans son mémoire présenté dans le cadre des consultations à propos du projet de loi n° 42, soit de revenir à la recommandation 16 formulée dans le rapport du Comité d'expertes.

> « *RECOMMANDATION 16 : Le Comité recommande que la LATMP soit modifiée pour moduler le droit d'accès au dossier de la lésion professionnelle par l'employeur en l'obligeant à nommer une autre personne pour exercer ce droit :*
>
> *38. Sous réserve de l'article 38.2, l'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi… […]*
>
> *38.2. Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, à cette fin. Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur ni un proche de ce dernier au sens de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre P-9.2.1).*
>
> *39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.*
>
> *La personne à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.*
>
> *Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, le professionnel de la santé peut uniquement faire un résumé du dossier à la personne désignée par l'employeur aux termes de l'article 38.2.* »