



Mémoire présenté par le Conseil d'intervention pour l'accès
des femmes au travail (CIAFT)

À la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des
Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 101
Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

PL 101

28 mai 2025

Recherche et rédaction :

Sabrina Vigneau-Courchesne, avocate mandatée par le CIAFT
Marianne Lapointe, Responsable de dossiers, CIAFT

Comité de lecture :

Colette Cummings, Directrice générale, CIAFT
Béatrice Monfette, Responsable de dossiers, CIAFT
Pascalie Di Stavolo, Responsable de dossiers, CIAFT

Remerciements :

Nous souhaitons remercier les organisations suivantes qui ont participé à des discussions en vue de la rédaction du présent mémoire et apporter leurs lumières en fonction de leur expertise reconnue :

- Anne-Renée Gravel, professeure en GRH et SST à l'École des sciences de l'administration, Université TÉLUQ.
 - Geneviève Baril-Gingras, Professeur Université Laval Équipe de recherche SAGE
 - Rachel Cox Professeure, Sciences Juridiques, UQAM, et Équipe SAGE
 - Karen Messing Professeure émérite, Département des sciences biologiques, UQAM, et Équipe de recherche SAGE
 - Audrey-Laurin Lamothe – Docteure en sociologie et professeure adjointe au Département de science sociale de l'Université York
 - Alexis Chambel – Post-Doctorat en ergonomie
-
- Félix Lapan - Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (*Uttam*)
 - Virginie Robert - Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (*Uttam*)
 - Jennifer Beeman - Coordinatrice intérimaire, comité Consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)
-
- Judith Huot Vice-présidente, Fédération de la santé et des services sociaux, CSN
 - Julie Pinel – Conseillère à la condition des femmes, CSQ
 - Josée Desrosiers – Conseillère syndicale à la condition féminine Service de recherche et de condition féminine, CSN
 - Guillaume Lavoie – avocat, Conseiller – Service de la santé et de la sécurité du travail, FTQ

Nous invitons le Ministre du Travail, monsieur Jean Boulet, les députés de l'Assemblée nationale ainsi que la Commission de l'économie et du travail, dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le PL101, à prendre en compte les avis et mémoires déposés ou à venir des organismes communautaires, des syndicats et des chercheuses.

Ce mémoire est approuvé par les membres du Conseil d'administration du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Ce document est disponible sur le site internet du CIAFT www.ciaft.qc.ca

Ce document a été préparé sans avoir recours à l'intelligence artificielle afin d'en assurer la fiabilité.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition expresse d'en mentionner la source.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
À PROPOS DU CIAFT	3
SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	3
INTRODUCTION	5
ANALYSE	6
1- Analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle	6
2. LSST	7
i. Femmes enceinte ou qui allaite	7
a) Les compétences à considérer lors d’affectation d’une femme enceinte ou qui allaite en vertu des articles 48.0.1 à 48.0.10	7
b) Soutien du revenu	7
c) Accès universel	8
d) Bonification de l’incitatif du cinq jours ouvrables assumé par l’employeur.....	9
ii. Prévention en éducation, santé et services sociaux.....	9
i. Composition CA de la CNESST	10
3. LNT	10
i. Modifier les congés au-delà des Forces armées canadiennes pour permettre une meilleure CFTÉ-PA.....	10
i. Modifier les congés au-delà des Forces armées canadiennes pour prévoir dix jours de congés payés pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel	12
ii. Retirer l’exigence d’une personne salariée de fournir un document attestant des motifs d’une absence suivant l’article 39 du PL101	14
CONCLUSIONS	15

À PROPOS DU CIAFT

Le Conseil d’intervention pour l’accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un organisme de défense collective des droits ayant une portée nationale au Québec. Il est constitué de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l’accès et du maintien des femmes au travail. Ses membres proviennent principalement des milieux communautaires d’intégration au marché du travail, des comités de condition féminine, d’organisations syndicales et féministes régionales et nationales. Il compte également des représentantes de milieux institutionnels et du développement économique ainsi que de la défense des droits de la personne. La philosophie d’intervention du CIAFT repose principalement sur le principe que l’autonomie financière des femmes dépend largement de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur et que leurs droits soient pleinement respectés. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d’œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1 – AGS+

Nous recommandons de conduire un processus d’analyse différenciée selon le genre, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 ».

RECOMMANDATION 2 – Balises pour le respect des compétences

Nous recommandons l’ajout de balises pour le respect des compétences. Le PL101, doit continuer de garantir que ces affectations ne dévalorisent pas les compétences des travailleuses, au risque de compromettre leur développement professionnel ou leur statut à long terme.

RECOMMANDATION 3 – Formation et ressources dans le cadre des affectations

Nous recommandons que le PL101 soit modifié de façon à y inclure l'obligation pour les employeurs d'offrir une formation pour toute nouvelle affectation qui nécessiterait l'apport de compétences que la travailleuse ne posséderait pas déjà, et des ressources en tout temps accessibles dans le milieu du travail. Ces formations et ressources devraient être adaptées en fonction de la réalité de la travailleuse. De plus, nous recommandons que des outils soient développés et diffusés afin de soutenir les employeurs dans l'adaptation des postes de travail ou la réaffectation des travailleuses dans l'esprit que des processus respectueux des besoins des travailleuses soient mis en place dans les milieux de travail.

RECOMMANDATION 4 – Maintien des mêmes avantages liés à l'emploi avant la réaffectation

Nous recommandons de conserver l'article 48.0.2 du PL101 afin de s'assurer que la travailleuse réaffectée conserve tous les avantages de l'emploi qu'elle occupait avant son affectation. Et d'y ajouter les précisions sur ce que cela devrait comprendre, notamment : les avantages salariaux (primes, échelons de progression); les avantages sociaux (assurance collective, REER collectifs); les conditions d'emploi (ancienneté, droit à vacances, congés accumulés).

RECOMMANDATION 5 – Consolider le caractère universel du programme maternité sans danger

Nous recommandons la mise en place d'incitatifs financiers ciblés permettant de consolider le caractère universel du programme maternité sans danger.

RECOMMANDATION 6 – Bonification de l'incitatif financier

Nous recommandons la mise en place d'incitatifs financiers afin de contribuer à l'allègement du fardeau financier des employeurs pour les cinq premiers jours suivant la demande de retrait préventif des femmes enceintes ou qui allaite.

RECOMMANDATION 7 – Initiatives de sensibilisation

Nous recommandons au gouvernement d'investir dans des initiatives de sensibilisation à l'intention des employeurs pour diminuer la stigmatisation autour de la maternité et des retraits préventifs et de la réaffectation.

RECOMMANDATION 8 – Implication des travailleuses dans l'identification des risques

Nous recommandons que le PL101 prévoit une implication des travailleuses dans l'identification des risques et dans la recherche de solutions pour les éliminer à la source ou les contourner.

RECOMMANDATION 9 – Perspective féministe

Nous recommandons qu'il y ait intégration d'une perspective féministe pour tenir compte des dynamiques liées au sexe/genre dans l'analyse des risques physiques et psychosociaux spécifiques aux métiers majoritairement féminins, notamment des risques ergonomiques (liés aux troubles musculosquelettiques) et des risques psychosociaux.

RECOMMANDATION 10 – Définition de risques psychosociaux

Que la loi précise formellement la définition de risques psychosociaux afin de refléter ceux reconnus par la communauté scientifique (autonomie décisionnelle, charge de travail, justice organisationnelle, reconnaissance du travail, soutien au travail, harcèlement, conciliation famille-travail-études & proche aide (CFTÉ-PA)).

RECOMMANDATION 11 - STRUCTURE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNESST

Nous recommandons l'ajout d'un poste pour un organisme communautaire œuvrant auprès de travailleuses et travailleurs non syndiqués afin que leurs intérêts soient pleinement pris en compte.

RECOMMANDATION 12 – Loi-cadre en matière de CFTÉ-PA

Nous recommandons d'adopter une loi-cadre en matière conciliation famille-travail-étude et proche aide visant à promouvoir et à soutenir la mise en place de mesures concrètes de CFTÉ-PA¹. Cela devrait être mis en place à la lumière des principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études² pour empêcher la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous et que des améliorations significatives soit apportées à la LNT et à la LSST³. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs visés.

¹ Voir la plateforme de la CCFTÉ : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>.

² Coalition pour la conciliation famille-travail-études, Principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, [en ligne : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>].

³ Recommandation initiale issue de l'avis du CIAFT sur le télétravail, *prés.*, note 20.

RECOMMANDATION 13 – Modification de la LNT afin de favoriser une meilleure CFTÉ-PA

Dans l'attente d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la CFTÉ-PA, nous recommandons de modifier la LNT afin de favoriser la conciliation famille, travail, études et proche aidance⁴ :

- a) À son article 79.7 afin d'assurer la rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance et de préciser que ces jours de congé sont distincts de tout autre congé déjà octroyé aux salariés par une loi ou une convention collective.
- b) À son article 79.7 en retirant intégralement le troisième alinéa qui à l'heure actuelle permet toujours à l'employeur de demander pour les congés liés à la CFTÉ-PA de fournir un document attestant des motifs de cette absence à l'exception d'un certificat médical⁵.
- c) Afin d'y inclure 5 jours de congés de maladie et d'élargir la restriction aux employeurs d'exiger un billet médical pour une absence maladie à ces 5 jours au Québec en modifiant l'article 79.2 de la LNT⁶.
- d) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les obligations parentales, familiales ou de proche aidance des travailleuses et travailleurs.
- e) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail.

RECOMMANDATION 14 – Congés pour violence conjugale ou à caractère sexuel

Nous recommandons de modifier la LNT en ajoutant dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.

RECOMMANDATION 15 – Politique de prévention de la violence conjugale

Nous recommandons que le paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST qui demande à l'employeur de prendre les mesures pour assurer la protection de la travailleuses ou du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, soit modifié pour inclure une obligation claire pour les employeurs d'avoir une politique qui prévoit, notamment, la notion de droit au respect de la vie privée des travailleuses et une procédure de signalement en lien avec les ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale⁷.

RECOMMANDATION 16 – Ressource spécialisée en violence

Nous recommandons qu'un financement approprié soit remis aux ressources externes spécialisées afin qu'elles puissent accomplir leur rôle lié aux risques de violence dans le milieu de travail⁸.

RECOMMANDATION 17 - Formation sur comment détecter des signes de violences conjugales

Nous recommandons de modifier les lois du travail de façon à y inclure l'obligation pour les employeurs d'offrir une formation, par l'entremise d'une ressource spécialisée, à tout son personnel afin de détecter les signes de violences conjugales et les protocoles à suivre, le cas échéant, incluant la confidentialité des signalements.

RECOMMANDATION 18 – Retrait de l'alinéa 3 de l'article 39 du PL101

Nous recommandons de retirer l'alinéa 3 de l'article 39 du PL101 intégralement.

INTRODUCTION

En tant que groupe de défenses des droits au travail, le CIAFT est toujours interpellée lorsque des propositions sont faites afin de modifier les lois du travail qui touchent les femmes telles que la *Loi sur les normes du travail*⁹ (LNT) et la *Loi sur*

⁴ *Ibid.*

⁵ Nous saluons le fait que les certificats médicaux ne peuvent plus être exigés depuis le 1^{er} janvier 2025 pour les congés liés à la CFTÉ-PA en vertu de l'article 8 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins* modifiant l'article 79.7 alinéa trois de la LNT, mais nous recommandons de retirer le troisième alinéa intégralement.

⁶ Articles 7 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*.

⁷ Recommandation initiale issue du CIAFT, (2020), « Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l'équité pour toutes les femmes au travail », [en ligne](#). [Avis CIAFT modernisation régime de santé et sécurité].

⁸ *Ibid.*

⁹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1

la santé et sécurité au travail¹⁰ (LSST). Nous vous présentons ici un ensemble de préoccupations qui nous apparaissent prioritaires d'adresser afin que le PL101 réponde aux besoins des travailleuses.

Nous sommes reconnaissantes de l'invitation faite au CIAFT par la Commission de l'économie et du travail pour concernant le PL101 nous permettant de mettre de l'avant nos commentaires et se faire le porte-voix des femmes.

ANALYSE

1- Analyse différenciée selon les sexes intégrant une perspective intersectionnelle

En 2006, par l'adoption de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a été formellement inscrite comme étant l'un des instruments de gouvernance au Québec afin de promouvoir l'adoption de solutions qui favorisent une véritable égalité entre les genres¹¹. De plus, avec l'adoption de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*, le gouvernement s'est engagé à mettre en place des projets pilotes pour intégrer la perspective intersectionnelle à l'ADS, qui devient l'ADS+¹². Au regard des statistiques discutées précédemment démontrant la surreprésentation des femmes dans des postes prenant soin « du bien-être de la population » et leur statut vulnérable nous recommandons fortement de conduire un processus d'analyse différenciée selon les sexes suivant le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 » déposé en 2023 par le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec. Ce cadre permet d'évaluer les effets d'une politique publique sur les femmes et les hommes, en tenant compte de leurs diversités et de leurs réalités spécifiques. Cette démarche est essentielle pour assurer le respect des droits fondamentaux de toutes et tous, et pour favoriser l'égalité réelle entre les citoyennes et les citoyens du Québec.

Finalement, nous aimerions souligner que l'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) est le terme utilisé au Québec depuis 1997¹³ et est le sigle utilisé par le Secrétariat à la condition féminine, mais nous notons que d'une part que les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) utilisent plutôt l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) qui tient aussi compte « de l'influence de déterminants comme l'ethnicité, le statut socioéconomique, les incapacités, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, l'âge et la géographie sur des aspects associés au sexe et au genre »¹⁴. D'autre part, nous sommes conscients que plusieurs organisations utilisent désormais le terme analyse différenciée selon le genre plus (ADG+) afin d'être plus inclusif.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 1 – AGS+

Nous recommandons de conduire un processus d'analyse différenciée selon le genre, comme stipulé dans le « Cadre de référence pour les projets pilotes en analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) 2022-2027 ».

¹⁰ *Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRQ c S-2.1.

¹¹ Secrétariat à la condition féminine, (2006), « *Politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* ».

¹² Secrétariat à la condition féminine en collaboration avec la Direction des communications du ministère des Relations internationales et de la Francophonie, (2023), « *Pour des initiatives publiques égalitaires pour toutes et tous de l'ADS vers l'ADS+* », p.1. La définition abrégée du Secrétariat à la condition féminine « La Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022- 2027 (Stratégie égalité) lancée le 23 juin 2022 témoigne de la volonté gouvernementale de renforcer l'application de l'ADS. La Stratégie égalité pose également une première balise à l'intégration de la perspective intersectionnelle à l'ADS, soit la mise en place de projets pilotes en ADS+, sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine (SCF). »

¹³ Adélaïde Tanguy et Relais-femmes, (2018), « ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle », [\[En ligne\]](#).

¹⁴ Instituts de recherche en santé du Canada, (2019), « Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche », [\[En ligne\]](#).

2. LSST

i. Femmes enceinte ou qui allaite

a) Les compétences à considérer lors d'affectation d'une femme enceinte ou qui allaite en vertu des articles 48.0.1 à 48.0.10

Nous apprécions la confirmation d'un incitatif financier pour les employeurs qui affectent la travailleuse enceinte ou qui allaite à un poste et des tâches sécuritaires. Cette disposition nous semble respecter l'esprit de la loi qui était centré à ses origines, sur la protection de la travailleuse enceinte ou qui allaite, en offrant une sécurité de revenu par le biais d'une nouvelle affectation (maintenue au travail) ou d'une indemnisation par la CNESST (lors du retrait du travail).

Cette possibilité, d'aider les employeurs à faire face aux frais qui pourraient être encourus, nous semble une bonne idée à condition qu'elle soit bien encadrée. Dans le PL101, le législateur prévoit plusieurs modalités d'octrois de cette indemnité, avec précisions et balises, pour entre autres s'assurer de pouvoir récupérer des sommes versées en trop.

Cependant, rien n'est ajouté afin que l'employeur soit bien encadré quant au respect des compétences de la travailleuse. Nous sommes préoccupées, il est à craindre que le PL101 crée des « affectations à rabais ». Il y a un risque que certains employeurs ne proposent l'affectation que si c'est rentable pour eux, et non en fonction des compétences de la travailleuse. Dans le même ordre d'idée, le CIAFT se rallie à la recommandation faite par le Conseil du statut de la femme voulant que la « CNESST outille les employeurs quant aux mesures possibles pour adapter les tâches ou les postes aux travailleuses enceintes ou qui allaitent. Une telle documentation répondrait aux besoins des employeurs d'être mieux outillés pour favoriser la réaffectation de ces travailleuses »¹⁵.

Dans le PL101 une balise est établie, la travailleuse doit être affectée à temps partiel ou à un poste moins bien payé qu'à son emploi habituel pour que l'employeur ait accès au dédommagement. Cette nouvelle balise pourrait créer une pression à la sous affectation ou encore à une affectation de la travailleuse à une tâche ou un poste exigeant une trop grande formation (exemple à des tâches administratives pour lesquelles la travailleuse n'est pas qualifiée). Il y a un risque que ces incitatifs aient un effet non désiré dans certains secteurs en forte pénurie de main-d'œuvre. Toute affectation à des tâches sécuritaires doit respecter les compétences professionnelles de la travailleuse. C'est une exigence légale (art. 40 LSST) qui doit être maintenue clairement, même dans un contexte où on souhaite favoriser l'affectation plutôt que le retrait complet.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 2 – Balises pour le respect des compétences

Nous recommandons l'ajout de balises pour le respect des compétences. Le PL101, doit continuer de garantir que ces affectations ne dévalorisent pas les compétences des travailleuses, au risque de compromettre leur développement professionnel ou leur statut à long terme.

RECOMMANDATION 3 – Formation et ressources dans le cadre des affectations

Nous recommandons que le PL101 soit modifié de façon à y inclure l'obligation pour les employeurs d'offrir une formation pour toute nouvelle affectation qui nécessiterait l'apport de compétences que la travailleuse ne posséderait pas déjà, et des ressources en tout temps accessibles dans le milieu du travail. Ces formations et ressources devraient être adaptées en fonction de la réalité de la travailleuse. De plus, nous recommandons que des outils soient développés et diffusés afin de soutenir les employeurs dans l'adaptation des postes de travail ou la réaffectation des travailleuses dans l'esprit que des processus respectueux des besoins des travailleuses soient mis en place dans les milieux de travail.

b) Soutien du revenu

Nous apprécions la préoccupation du législateur d'intégrer des dispositions afin que la travailleuse enceinte affectée conserve ses avantages, puisque les avantages de l'emploi régulier doivent être explicitement maintenus pour que l'employeur soit admissible au dédommagement en vertu de l'article 48.0.2 du PL101.

¹⁵ Conseil du statut de la femme, (2021), « Mieux assurer la santé et la sécurité des femmes au travail Mémoire sur le projet de loi no 59 Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail », [en ligne](#), p. 18. [Mémoire Conseil du statut de la femme].

Cette initiative du législateur contribuera à réduire les écarts de revenus liés à la maternité pour les femmes dans la mesure où tous les avantages de l'emploi régulier de celles-ci soient maintenus, sans aucune exception. Il est déjà bien documenté que la « taxe à la parentalité », soit la perte de revenu subie par les mères après la naissance d'un enfant, a un impact sur la santé économique des femmes. Selon Guy Lacroix, professeur à l'Université Laval, les mères du Québec perdent environ 16 % de leur revenu¹⁶. Partout dans le monde, après la naissance d'un enfant, les mères réduisent généralement leur temps de travail et subissent une baisse de salaire à leur retour, tandis que les pères maintiennent leur activité professionnelle et leur revenu reste stable.

À l'heure actuelle, dans le cas des femmes visées par le retrait préventif, les baisses de revenus débutent avant la naissance de l'enfant. Ce phénomène contribue à creuser les écarts de revenus entre les femmes et les hommes. Cela nuit aux revenus immédiats des femmes enceintes, mais aussi à leur capacité d'épargne, donc à leurs revenus à long terme.

Or, considérant la jurisprudence controversée sur l'interprétation de les notions « d'avantages liés à l'emploi » et « avantages sociaux » prévues à l'article 43 LSST existant, nous sommes d'avis qu'il y a lieu d'ajouter les précisions sur ce que cela devrait comprendre, notamment : les avantages salariaux, les avantages sociaux et les conditions d'emploi, en étant le plus inclusif possible.

La "taxe maternité" n'est pas juste une question de réduction des revenus pendant le retrait préventif ou le congé maternité, mais plutôt une série de facteurs qui affectent durablement l'équilibre financier des femmes. Maintenir les avantages pendant le retrait préventif ou la réaffectation est donc une priorité afin de diminuer les effets négatifs sur la santé économique des femmes.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 4 – Maintien des mêmes avantages liés à l'emploi avant la réaffectation

Nous recommandons de conserver l'article 48.0.2 du PL101 afin de s'assurer que la travailleuse réaffectée conserve tous les avantages de l'emploi qu'elle occupait avant son affectation. Et d'y ajouter les précisions sur ce que cela devrait comprendre, notamment : les avantages salariaux (primes, échelons de progression); les avantages sociaux (assurance collective, REER collectifs); les conditions d'emploi (ancienneté, droit à vacances, congés accumulés).

c) Accès universel

Bien que le PL101 maintiennent les protections eu égard à la travailleuse enceinte ou qui allaite, l'accès à ce droit demeure inégal en ce qu'il n'englobe pas toutes les travailleuses. En effet, plusieurs travailleuses, notamment les travailleuses autonomes, sur une base contractuelle, dans des secteurs précaires ou informels et dans certaines industries, ne peuvent toujours pas bénéficier pleinement du droit au retrait préventif ou d'une réaffectation convenable¹⁷. Dans une perspective intersectionnelle, ce sont en particulier celles issues de groupes vulnérables, comme les femmes immigrées ou à statut précaire, racisées ou en emploi atypique.

Pour toutes ces raisons, nous croyons que le droit à un retrait préventif et à une affectation convenable devrait être universelle. En ce sens, nous suggérons la mise en place d'incitatifs financiers ciblés permettant de consolider le caractère universel du programme maternité sans danger (PMSD).

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 5 – Consolider le caractère universel du programme maternité sans danger

Nous recommandons la mise en place d'incitatifs financiers ciblés permettant de consolider le caractère universel du programme maternité sans danger.

¹⁶ Voir les travaux de M. Guy Lacroix Professeur titulaire Département d'économie Université Laval, (2024), « Matinée du RQAP », [en ligne]. Voir également : Connolly, Haeck et Fontaine (CIRANO) 2020, en ligne : <https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/2020RP-05>

¹⁷ Mémoire Conseil du statut de la femme, *préc.*, note 15, p. 3 et 19.

d) Bonification de l'incitatif du cinq jours ouvrables assumé par l'employeur

De plus, il convient de réaffirmer que ce droit s'inscrit dans une logique de prévention des risques en milieu de travail, et non dans une dynamique d'exclusion des travailleuses enceintes. Ce droit de retrait préventif devrait être vu comme une mesure de protection de la santé des travailleuses, et non comme une forme d'exclusion ou de stigmatisation des femmes enceintes ou qui allaitent dans le monde du travail, notamment par les employeurs qui voient une demande de retrait préventif comme une « tâche à leur dossier CNESST » alors que dans les faits ce n'est pas le cas. Les stigmatisations autour de la maternité sont réelles et documentées, entre autres, dans les métiers occupés majoritairement par des hommes¹⁸.

Sachant que le PL101 est une loi omnibus qui traite de différents aspects concernant les lois du travail, nous croyons qu'il serait opportun d'intégrer une compensation auprès des employeurs afin de favoriser l'accès des travailleuses au droit au retrait préventif.

Dans le but de mieux répondre aux besoins des travailleuses et pour atteindre les objectifs visés par le droit de retrait préventif, nous proposons de bonifier l'incitatif assumé par la CNESST afin de couvrir les cinq premiers jours ouvrables qui sont présentement assumés par l'employeur. Ces coûts peuvent s'avérer onéreux pour un employeur comptant moins de 20 employés. Comme ce sont des coûts supplémentaires, cela peut contribuer d'autant plus à la stigmatisation autour de la maternité et constituer un frein majeur à l'accès rapide au retrait préventif.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 6 – Bonification de l'incitatif financier

Nous recommandons la mise en place d'incitatifs financiers afin de contribuer à l'allègement du fardeau financier des employeurs pour les cinq premiers jours suivant la demande de retrait préventif des femmes enceintes ou qui allaitent.

RECOMMANDATION 7 – Initiatives de sensibilisation

Nous recommandons au gouvernement d'investir dans des initiatives de sensibilisation à l'intention des employeurs pour diminuer la stigmatisation autour de la maternité et des retraits préventifs et de la réaffectation.

ii. Prévention en éducation, santé et services sociaux

À l'article 54 du PL101 le législateur modifie la LSST pour y incorporer un nouveau chapitre XV.I (335.01 à 335.04) qui prévoit des règles particulières pour de nombreux établissements des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux lesquels, il est de connaissance générale, sont composés de métiers majoritairement féminins. Tel que libellé, le PL101 nous apparaît être un retour en arrière au PL59 et viendrait fragiliser la situation des travailleuses et semble avoir pour effet de créer des classes différentes de travailleuses et travailleurs dans les services publiques et le reste de la société.

Par le jeu de ces articles, le législateur modifie les dispositions ayant trait aux programmes de prévention, à la composition des comités de santé et sécurité au travail, aux représentants en santé et sécurité, leur formation, leur nombre et leurs heures de délégations.

Le CIAFT réitère que l'obligation d'un employeur de mettre en place un programme de prévention est une base essentielle à l'établissement de conditions de travail respectueuses de la santé et sécurité des travailleuses et travailleurs. Les comités de santé et sécurité et les représentants jouent un rôle primordial dans l'établissement de ces conditions et devraient disposer des ressources, de la formation et du temps nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Le nombre des représentants en santé et sécurité prévu dans le PL101 nous semble insuffisant, ainsi que les heures qui leur sont attribués.

Cette préoccupation est d'autant plus grande, sachant que les secteurs visés par ce régime de prévention tronqué impliquent des risques élevés, souvent invisibilisés ou moins considérés. C'est le cas des risques physiques et

¹⁸ Action travail des femmes, (2023), « Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec: une industrie à la croisée des chemins » [\[en ligne\]](#).

psychosociaux spécifiques aux métiers majoritairement féminins, notamment des risques ergonomiques (liés aux troubles musculosquelettiques) et des risques psychosociaux reconnus par la communauté scientifique¹⁹.

À notre avis, c'est sous le prisme d'une vision globale de la prévention que les propositions de modifications (PL101) doivent être évaluées à la lumière de l'intention première de la LSST qui accorde aux travailleuses une compétence pour identifier les risques liés à leur poste, et un droit collectif à la protection de leur santé reproductive, selon les articles 2, 12, 32, 40 et 49 de la LSST.

Selon nous, le PL101 doit s'assurer de précisément impliquer les travailleuses dans l'identification des risques et dans la recherche de solutions pour les éliminer à la source ou les contourner. Nous croyons qu'il y a lieu de plutôt bonifier les ressources et le nombre de représentants et représentantes en santé sécurité et s'assurer qu'il y a un processus d'implication des travailleuses dans l'identification des risques. **Nous proposons que l'article 54 du PL101 soit abrogé, et nous énonçons des principes directeurs pour une suite législative.**

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 8 – Implication des travailleuses dans l'identification des risques

Nous recommandons que le PL101 prévoit une implication des travailleuses dans l'identification des risques et dans la recherche de solutions pour les éliminer à la source ou les contourner.

RECOMMANDATION 9 – Perspective féministe

Nous recommandons qu'il y ait intégration d'une perspective féministe pour tenir compte des dynamiques liées au sexe/genre dans l'analyse des risques physiques et psychosociaux spécifiques aux métiers majoritairement féminins, notamment des risques ergonomiques (liés aux troubles musculosquelettiques) et des risques psychosociaux.

RECOMMANDATION 10 – Définition de risques psychosociaux

Que la loi précise formellement la définition de risques psychosociaux afin de refléter ceux reconnus par la communauté scientifique (autonomie décisionnelle, charge de travail, justice organisationnelle, reconnaissance du travail, soutien au travail, harcèlement, conciliation famille-travail-études & proche aide (CFTÉ-PA)).

i. Composition C.A. de la CNESST

Par le PL101, le législateur ajoute 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 les plus représentatives ainsi qu'un membre représentant les employeurs des secteurs public et parapublic. Le CIAFT réitère une recommandation formulée dans sa plateforme concernant le conseil d'administration de la CNESST, à savoir que la structure paritaire de la CNESST inclut des représentantes d'organismes communautaires œuvrant auprès de travailleuses non syndiquées afin que leurs intérêts soient pleinement pris en compte. Au niveau du conseil d'administration de la CNESST, nous recommandons l'ajout d'un poste pour un organisme communautaire œuvrant auprès de travailleuses et travailleurs non syndiqués afin que leurs intérêts soient pleinement pris en compte.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 11 - STRUCTURE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CNESST

Nous recommandons l'ajout d'un poste pour un organisme communautaire œuvrant auprès de travailleuses et travailleurs non syndiqués afin que leurs intérêts soient pleinement pris en compte.

3. LNT

i. Modifier les congés au-delà des Forces armées canadiennes pour permettre une meilleure CFTÉ-PA

¹⁹ Mémoire Conseil du statut de la femme, *préc.*, note 15, p. 7 et suiv.

D'abord, nous tenons à saluer l'intention de faciliter la réalité de certaines personnes salariées derrière l'introduction de certaines dispositions, dont l'article 35 du PL101 qui visent à permettre aux réservistes des Forces armées canadiennes de s'absenter sans salaire afin de participer à des opérations à l'étranger ou pour se rétablir de problèmes de santé liés à leur service militaire.

Nous croyons qu'il y a cependant lieu d'élargir la démarche afin d'ajouter d'autres congés dans le but de favoriser une meilleure conciliation famille, travail, études et proche aide (CFTÉ-PA). En effet et pour faire écho au mémoire que le CIAFT a soumis à M. Jean Boulet, Ministre du Travail, dans le cadre de la *Consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique* en janvier 2025²⁰ nous sommes d'avis qu'il est crucial plus que jamais pour le législateur d'entreprendre des actions concrètes pour favoriser une meilleure CFTÉ-PA.

Au risque de nous répéter, au Québec, très peu de mesures concrètes de conciliation famille-travail-études-proche-aide ont été mises en place par le gouvernement, jusqu'à aujourd'hui, pour soutenir les personnes salariées, surtout les femmes. Pourtant, déjà en 2020, les résultats d'un questionnaire conduit par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, dont le CIAFT fait partie, révélaient que le télétravail amenait son lot de difficultés auprès des femmes, qui comptaient pour 83% des répondant.es. Ces dernières se sentaient surchargées en l'absence de mesures collectives encadrant le télétravail et la conciliation famille-travail-études²¹.

Dans le but de réduire les facteurs organisationnels du conflit entre vie professionnelle et vie personnelle, plusieurs employeurs proposent des mesures formelles de conciliation. Or, cette pratique n'est ni balisée ni universelle. En ce sens, afin d'assurer une uniformité et contrer les iniquités, nous réitérons notre recommandation d'adopter une loi-cadre en matière de télétravail visant à mettre des balises claires et de ce fait soutenir la CFTÉ-PA.

Par ailleurs, vous trouverez dans nos recommandations concernant le PL101 plusieurs propositions de modifications à la LNT visant à alléger le fardeau des femmes relativement à la CFTÉ-PA, le tout en cohérence avec les revendications faites par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, dont le CIAFT fait partie. La plateforme de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études méritent une lecture exhaustive à notre avis pour avoir un portrait global de la situation et des mesures à mettre en place²². Notamment, nous recommandons une modification à l'article 79.7 LNT afin d'assurer la rémunération des 10 jours de congé plutôt que deux pour obligations parentales, familiales ou de proche aide, de préciser que ces jours de congé sont distincts de tout autre congé déjà octroyé aux salariés par une loi ou une convention collective.

Puisque le présent mémoire est limité à 10 pages, nous devons nous en tenir à l'essentiel, mais nous vous invitons à lire le mémoire du CIAFT « *La modernisation de l'encadrement normatif du travail du Québec au regard du télétravail, de l'hyperconnectivité et de l'utilisation de l'intelligence artificielle : une nécessité afin de contrecarrer la régression observée des droits de femmes* » lequel met en lumière des statistiques démontrant que le télétravail s'opère de manière asymétrique entre les femmes et les hommes. Parmi celles-ci, on rapporte que les femmes « consacraient 33 % plus de temps que les hommes à des activités de travail non rémunérées liées aux tâches domestiques et aux soins »²³ et que dans une perspective intersectionnelle, s'ajoute à cette réalité le contexte socio-économique dans lequel les femmes vivent, étant plus nombreuses à être mères étudiantes monoparentale²⁴ et proches aidantes²⁵.

²⁰ CIAFT, (2025), « La modernisation de l'encadrement normatif du travail du Québec au regard du télétravail, de l'hyperconnectivité et de l'utilisation de l'intelligence artificielle : une nécessité afin de contrecarrer la régression observée des droits de femmes », [\[en ligne\]](#). Voir également : CIAFT, (2020), « Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l'équité pour toutes les femmes au travail », [\[en ligne\]](#), [avis du CIAFT sur le télétravail]. Voir également : Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard, Elizabeth Poulin, Guylaine Vallée et Rachel Cox, (2022), « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la pandémie de COVID-19 : vers une reconfiguration des temporalités professionnelles ? », [\[en ligne\]](#) qui avance des réflexions juridiques afin de mieux s'adapter à la réalité, principalement subis par les femmes, d'aujourd'hui.

²¹ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, (2020), « Questionnaire sur la conciliation famille-travail-études en temps de pandémie – Présentation des résultats », [\[en ligne\]](#).

²² *Ibid.*

²³ Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard et Guylaine Vallée, (2020), Télétravail et brouillage des temps sociaux, [\[en ligne\]](#).

²⁴ En 2022, des détenteurs de prêts et bourses, le quart des mères-étudiantes (25%) étaient à la tête d'une famille monoparentale comparativement à 8% des pères-étudiants. Conseil du statut de la femme, (2022), Portrait des québécoises : situation familiale, p. 34 [\[en ligne\]](#).

²⁵ Conseil du statut de la femme, (2018), Portrait des québécoises, [\[en ligne\]](#).

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 12 – Loi-cadre en matière de CFTÉ-PA

Nous recommandons d'adopter une loi-cadre en matière conciliation famille-travail-étude et proche aideance visant à promouvoir et à soutenir la mise en place de mesures concrètes de CFTÉ-PA²⁶. Cela devrait être mis en place à la lumière des principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études²⁷ pour empêcher la discrimination systémique à l'égard des femmes, en vue de se doter de normes équitables et communes pour toutes et tous et que des améliorations significatives soit apportées à la LNT et à la LSST²⁸. Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs visés.

RECOMMANDATION 13 – Modification de la LNT afin de favoriser une meilleure CFTÉ-PA

Dans l'attente d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la CFTÉ-PA, nous recommandons de modifier la LNT afin de favoriser la conciliation famille, travail, études et proche aideance²⁹ :

- f) À son article 79.7 afin d'assurer la rémunération des 10 jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aideance et de préciser que ces jours de congé sont distincts de tout autre congé déjà octroyé aux salariés par une loi ou une convention collective.
- g) À son article 79.7 en retirant intégralement le troisième alinéa qui à l'heure actuelle permet toujours à l'employeur de demander pour les congés liés à la CFTÉ-PA de fournir un document attestant des motifs de cette absence à l'exception d'un certificat médical³⁰.
- h) Afin d'y inclure 5 jours de congés de maladie et d'élargir la restriction aux employeurs d'exiger un billet médical pour une absence maladie à ces 5 jours au Québec en modifiant l'article 79.2 de la LNT³¹.
- i) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les obligations parentales, familiales ou de proche aideance des travailleuses et travailleurs.
- j) Inclure une disposition visant le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail.

i. Modifier les congés au-delà des Forces armées canadiennes pour prévoir dix jours de congés payés pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel

De tous les cas de crimes violents déclarés en 2015 au Canada, Statistique Canada a indiqué que plus d'un quart (26 %) résultait de la violence conjugale³². En 2019, le constat s'aggrave, parmi les femmes entre 25 et 54 ans, la moitié ont subi des lésions de violence physique (52,5%) et de violence psychique (49,1 %) ³³. La violence conjugale suit souvent une victime ou une survivante au travail.

Les modifications récemment apportées par le législateur québécois pour assurer la protection des travailleuses et travailleurs exposés sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique incluant la violence conjugale ou familiale³⁴ constituent un gain important en matière de droits des femmes au travail. Ces nouvelles obligations générales de l'employeur doivent néanmoins être pilotées avec prudence afin d'atteindre les objectifs de l'effet préventif.

²⁶ Voir la plateforme de la CCFTÉ : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>.

²⁷ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, Principales revendications de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, [en ligne : <https://ccfte.org/une-loi-cadre/>].

²⁸ Recommandation initiale issue de l'avis du CIAFT sur le télétravail, *préc.*, note 20.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Nous saluons le fait que les certificats médicaux ne peuvent plus être exigés depuis le 1^{er} janvier 2025 pour les congés liés à la CFTÉ-PA en vertu de l'article 8 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins* modifiant l'article 79.7 alinéa trois de la LNT, mais nous recommandons de retirer le troisième alinéa intégralement.

³¹ Articles 7 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*.

³² Gouvernement du Canada, (2021), « Violence familiale en milieu de travail – pour les ministères et les organismes distincts », [en ligne]. Voir également : Wathen C., N., C C MacGregor, J. et MacQuarrie B.C., (2015), « The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey » p 67 : En 2014, c'est près d'une travailleuse sur trois qui a déjà subi de la violence conjugale.

³³ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), (2020), « Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2016-2019 », [en ligne: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-331web.pdf>].

³⁴ LSST, art. 51 (16).

En ce sens, nous réitérons nos recommandations soumises en 2020 au moment de la réforme de la LSST³⁵ et réitéré à notre mémoire en janvier 2025³⁶ au ministre du travail afin de contrer les problématiques de violence conjugale, principalement subie par les femmes.

Également, bien que la LNT prévoit déjà qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines de congé par année pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel³⁷, nous nous rallions à la recommandation que plusieurs partenaires revendiquent depuis plusieurs années à travers différentes initiatives : que dix jours de congé soient rémunérés pour les victimes de violence conjugale et à caractère sexuel³⁸.

Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion pour le Québec d'apporter son support aux victimes et d'emboîter le pas pour rattraper le retard à ce sujet comparativement aux autres juridictions au pays lesquelles sont toutes plus généreuses³⁹. Parmi les modifications apportées au *Code canadien du travail*⁴⁰ entrée en vigueur en janvier 2019, on compte un nouveau congé pour les victimes de violence familiale qui permet à une personne salariée qui est victime de violence familiale, ou dont l'enfant en est victime, de bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 10 jours par année. Dans le cas des employés qui travaillent pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours seront payés. Toujours en 2019, suivant une recommandation d'un groupe de travail conjoint étudiant les pratiques en milieu de travail susceptibles d'aider les employés touchés par la violence familiale, le Conseil du Trésor et plusieurs syndicats ont convenu d'aller plus loin et d'accorder dix (10) jours de congé payé aux employés victimes de violence familiale au sein de l'administration publique centrale et des organismes distincts⁴¹.

Afin de soutenir concrètement les victimes de violence conjugale et de violences sexuelles, l'occasion est ici donnée d'ajouter dix congés rémunérés à la LNT.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 14 – Congés pour violence conjugale ou à caractère sexuel

Nous recommandons de modifier la LNT en ajoutant dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.

RECOMMANDATION 15 – Politique de prévention de la violence conjugale

Nous recommandons que le paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST qui demande à l'employeur de prendre les mesures pour assurer la protection de la travailleuses ou du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence

³⁵ Avis du CIAFT sur la modernisation du régime de santé et sécurité, *préc.*, note **Erreur ! Signet non défini..**

³⁶ CIAFT, (2025), « La modernisation de l'encadrement normatif du travail du Québec au regard du télétravail, de l'hyperconnectivité et de l'utilisation de l'intelligence artificielle : une nécessité afin de contrecarrer la régression observée des droits de femmes », [en ligne](#).

³⁷ Art. 79.1 LNT.

³⁸ Voir: Dans le cadre des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), appuyé par plusieurs partenaires, a publié une lettre intitulée « Violence conjugale : mieux soutenir les victimes au travail », le 25 novembre 2022. En plus de la présidente du SPGQ, cette lettre était signée par des personnes provenant des milieux syndicaux, politiques, féministes, communautaires, médiatiques et culturels. À cette occasion, dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ont été revendiqués. On réclamait du gouvernement qu'il modifie la Loi des normes du travail en conséquence, [en ligne](#) Voir également : CSN, (2024), « Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 42 Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail », [en ligne](#). [Mémoire CSN PL42].

³⁹ Voir Mémoire CSN PL42 : « [...] les normes fédérales octroient 10 jours de congé, dont 5 rémunérés. Et pour la fonction publique fédérale, Ottawa rémunère 10 jours de congé » ; « [...] l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Yukon offrent 10 jours de congé, dont 5 sont rémunérés sans compter, selon la juridiction, les 13 ou 15 semaines de congé également prévues à la loi, sans perte de droit. La Saskatchewan n'est pas en reste, avec 5 jours rémunérés et 5 autres non payés, tandis que le Manitoba accorde 10 jours, donc 5 sont rémunérés en plus d'une possibilité de prendre un congé de 17 semaines continu, une situation semblable au Nouveau Brunswick, avec cette fois un congé continu de 16 semaines. À Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince Édouard et en Nouvelle-Écosse, sur les 10 jours prévus, trois sont payés, en plus d'un congé continu pouvant atteindre 16 semaines en Nouvelle-Écosse. » p.12. Voir également SFGPQ, (2022), « Analyse Congés pour les victimes de violence conjugale et familiale », [en ligne](#).

⁴⁰ Art. 206.7 du *Code canadien du travail*, (L.R.C. (1985), ch. L-2).

⁴¹ Gouvernement du Canada, (2021), « Violence familiale en milieu de travail – pour les ministères et les organismes distincts », *préc.* note 32.

physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, soit modifié pour inclure une obligation claire pour les employeurs d’avoir une politique qui prévoit, notamment, la notion de droit au respect de la vie privée des travailleuses et une procédure de signalement en lien avec les ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale⁴².

RECOMMANDATION 16 – Ressource spécialisée en violence

Nous recommandons qu’un financement approprié soit remis aux ressources externes spécialisées afin qu’elles puissent accomplir leur rôle lié aux risques de violence dans le milieu de travail⁴³.

RECOMMANDATION 17 - Formation sur comment détecter des signes de violences conjugales

Nous recommandons de modifier les lois du travail de façon à y inclure l’obligation pour les employeurs d’offrir une formation, par l’entremise d’une ressource spécialisée, à tout son personnel afin de détecter les signes de violences conjugales et les protocoles à suivre, le cas échéant, incluant la confidentialité des signalements.

ii. Retirer l’exigence d’une personne salariée de fournir un document attestant des motifs d’une absence suivant l’article 39 du PL101

Nous constatons un avancé par le libellé de l’article 39 du PL101 qui viendrait consacrer le droit des salariés de s’absenter sans salaire et sans risque de perte du lien d’emploi lorsqu’ils se conforment à une recommandation, à un ordre, à une décision ou à une ordonnance émise en vertu de la *Loi sur la santé publique*⁴⁴, la *Loi sur la mise en quarantaine*⁴⁵ de la *Loi sur les mesures d’urgence*⁴⁶ ou encore de la *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres*⁴⁷. Toutefois, nous recommandons de retirer le troisième alinéa de cet article lequel, à l’heure actuelle, se lit comme suit : « L’employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l’absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence »⁴⁸.

Cette recommandation est cohérente avec la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins* sanctionnée en octobre 2024 mais dont l’article 7 libellé ainsi entré en vigueur au 1^{er} janvier 2025 : « Toutefois, l’employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les trois premières périodes d’absence d’une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois »⁴⁹.

Dans la même veine, nous réitérons notre recommandation de retirer le troisième alinéa de l’article 79.7 qui à l’heure actuelle permet toujours à l’employeur de demander pour les congés liés à la CFTÉ-PA de fournir un document attestant des motifs de cette absence à l’exception d’un certificat médical⁵⁰.

Par conséquent, le CIAFT recommande :

RECOMMANDATION 18 – Retrait de l’alinéa 3 de l’article 39 du PL101

Nous recommandons de retirer l’alinéa 3 de l’article 39 du PL101 intégralement.

⁴² Recommandation initiale issue du CIAFT, (2020), « Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l’équité pour toutes les femmes au travail », [en ligne](#). [Avis CIAFT modernisation régime de santé et sécurité].

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Loi sur la santé publique*, RLRQ c S-2.2.

⁴⁵ *Loi sur la mise en quarantaine*, LC 2005, c 20.

⁴⁶ *Loi sur les mesures d’urgence*, LRC 1985, c 22 (4e suppl).

⁴⁷ *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres*, RLRQ c S-2.4.

⁴⁸ Art. 39, PL101.

⁴⁹ Article 7 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins*.

⁵⁰ Nous saluons le fait que les certificats médicaux ne peuvent plus être exigés depuis le 1^{er} janvier 2025 pour les congés liés à la CFTÉ-PA en vertu de l’article 8 et 11(3) de la *Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins* modifiant l’article 79.7 alinéa trois de la LNT, mais nous recommandons de retirer le troisième alinéa intégralement.

CONCLUSION

Nous saluons certaines avancées par le PL101 qui vise à améliorer certains aspects de la vie des personnes salariées au Québec. Toutefois, nous croyons que certains éléments devraient être bonifiés et nous sommes préoccupées par le manque d'uniformité de certaines protections, notamment le fait que l'accès au programme une maternité sans danger ne soit pas universelle. Par ailleurs, les modifications apportées à la structure de prévention dans plusieurs secteurs où les métiers sont majoritairement féminins devraient être bonifiés et non pas faire l'objet d'un régime tronqué comme le propose le PL101. Finalement, nous saisissons l'ouverture de modifier la LNT afin de proposer des congés visant à favoriser la CFTÉ-PA ainsi que les victimes de violence conjugale et à caractère sexuel.