



Septembre 2005

Éditorial du président

Les brèves

Prochaines activités du  
CPQ

- La loi 90
- Prévisions salariales 2006
- Normes du travail

Santé et sécurité du  
travail

- Code de déontologie des  
membres de la CLP
- Employeurs tenus au  
paiement des prestations
- À quoi s'attendre cet  
automne à la CSST

L'affaire *Grandmont* et  
*PPG Canada* – La saga  
continue...

L'emploi régulier à  
temps plein est-il en  
voie de disparition?

2075, rue University, bureau 606  
Montréal (Québec) H3A 2L1  
Tél. : 514-288-5161  
1-877-288-5161  
Télec. : 514-288-5165  
www.epq.qc.ca

## UNE ANNÉE QUI DÉMARRE RAPIDEMENT

Dès le mois d'août, nous avons entrepris de terminer nos rencontres avec les principaux chefs des partis politiques au fédéral, histoire de faire connaître nos attentes en prévision de l'élection fédérale de 2006. Nous avons rencontré tour à tour MM. Paul Martin et Jack Layton. Maintien des finances publiques saines et support du gouvernement aux entreprises pour favoriser une amélioration de la productivité ont constitué les pièces de résistance de nos échanges avec les chefs. Plusieurs occasions nous seront fournies à l'automne de répéter notre message devant plusieurs comités du gouvernement fédéral.

À Québec, plusieurs politiques ou projets de loi annoncés toucheront aux intérêts des entreprises et nécessiteront une intervention de notre part : l'encadrement des régimes complémentaires de retraite, le projet de loi sur le développement durable, la révision de la loi 90 (loi du 1 %), la politique du médicament, la politique de développement économique, les suites de l'enquête sur la Gaspésia et les relations de travail dans le secteur de la construction, et un projet de loi en santé sécurité pour implanter une vieille demande patronale relative à la déclaration mensuelle des salaires. Bref, un automne passablement chargé.

Pour soutenir et expliquer nos demandes, le Bureau des gouverneurs du CPQ rencontrera, entre novembre 2005 et avril 2006, les trois chefs des partis politiques provinciaux. Il s'agira d'occasions rêvées pour plaider nos besoins.

Le président,

Gilles Taillon


## LES BRÈVES



### CE QUE LE CPQ A FAIT POUR VOUS

- ❖ **16 août** – Rencontre du Bureau des gouverneurs et du comité exécutif du CPQ avec l'Honorable Paul Martin, premier ministre du Canada.
- ❖ **Le 8 septembre** – Rencontre du Bureau des gouverneurs et du comité exécutif du CPQ avec M. Jack Layton, chef du Nouveau parti démocratique.
- ❖ **Le 13 septembre** – Le CPQ a tenu un déjeuner-causerie présidé par M. Ralph Goodale, ministre des Finances du Canada, au Ritz Carlton, à Montréal. Productivité et fiscalité étaient au rendez-vous en préparation du prochain budget fédéral.
- ❖ Après avoir vraiment plaidé la cause des entreprises, le CPQ a évalué que sa présence au **Conseil de gestion de l'assurance parentale** ne faisait que cautionner un régime boulimique. Nous avons tiré notre révérence.

### CE QUE LE CPQ SURVEILLE POUR VOUS

- ❖ Le travail du Groupe d'étude sur le cadre réglementaire des **télécommunications**. Le CPQ a déposé un mémoire à ce comité (pour le consulter : [www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)).
  - ❖ Le dépôt des réflexions ministérielles sur l'avenir de la **loi 90 (loi du 1 %)**.
  - ❖ Les audiences du Comité permanent des Finances en prévision de la préparation du **prochain budget fédéral**. Le CPQ sera entendu le 28 septembre et le 1<sup>er</sup> novembre prochain. Le mémoire sera sur notre site dès novembre.
  - ❖ Le CPQ déposera ses observations à la mi-octobre au comité qui examine les **normes du travail au gouvernement fédéral**.
  - ❖ Les suites au projet de loi sur le **développement durable**, aux consultations sur la politique du médicament et au dépôt du projet de politique sur le développement économique au ministre Béchard.
- 

## PROCHAINES ACTIVITÉS

### *MIEUX RENTABILISER SES INVESTISSEMENTS EN FORMATION DU PERSONNEL BILAN DE LA LOI DU 1 %*

Colloque organisé par le Conseil du patronat du Québec  
avec la participation de



et



**Le vendredi 30 septembre 2005, 8 h à 14 h**  
**Le Centre Sheraton Montréal, Salle de bal Ouest**

Détails du programme et inscription : [www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)  
Renseignements : (514) 288-5161 ou 1 877 288-5161 / M<sup>me</sup> Patricia O'Farrell (poste 227)

### *LES PRÉVISIONS SALARIALES 2006*

**Activité gratuite pour les membres du CPQ**  
35 \$ pour les non-membres

Petit déjeuner organisé  
par le Conseil du patronat du Québec

**Le mardi 18 octobre 2005, 7 h 30 à 10 h**  
**Centre Mont-Royal, Salon Mont-Royal 1, Montréal**

Détails du programme et inscription : [www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)  
Renseignements : (514) 288-5161 ou 1 877 288-5161 / M<sup>me</sup> Patricia O'Farrell (poste 227)

AVEC LA PARTICIPATION DE



**MERCER**

Consultation en ressources humaines



### *BIEN AU FAIT DES NORMES DU TRAVAIL*

Colloque organisé par le Conseil du patronat du Québec  
en collaboration avec la



**MONTRÉAL, le mercredi 26 octobre 2005, 8 h à 12 h – Hôtel Bonaventure Hilton**  
**QUÉBEC, le jeudi 27 octobre 2005, 8 h à 12 h – Hôtel Loews Le Concorde**

Détails du programme et inscription : [www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)  
Renseignements : (514) 288-5161 ou 1 877 288-5161 / M<sup>me</sup> Patricia O'Farrell (poste 227)



Par M<sup>e</sup> Robert Borduas

## **LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

Le 3 août dernier, le gouvernement du Québec a finalement adopté le *Code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles* (décret 722-2005).

C'est le 28 mars 2001, que le projet de règlement sur ledit *Code* a été prépublié à la *Gazette officielle du Québec*. Le CPQ avait alors manifesté son désaccord au sujet du cumul des fonctions de représentant (plaider devant un commissaire) et de membre issu des associations à la Commission des lésions professionnelles (CLP). Ce n'était d'ailleurs pas la première fois que le CPQ réagissait sur ce point puisque lors d'une première rencontre au tout début de la CLP, à savoir le 13 mai 1998, il avait formulé très clairement au président de l'époque son désaccord au sujet de ces cumuls de fonctions.

De l'avis du CPQ, il était indéniable que le tribunal devait projeter une image d'impartialité pour le public et, qu'à ce titre, ce dernier ne devait avoir aucune crainte ou soupçon à ce propos. En permettant un cumul de fonctions, comme le faisait le projet de règlement prépublié, on suscitait alors une crainte raisonnable de partialité puisqu'une même personne pouvait plaider devant un commissaire et, le lendemain, siéger auprès de lui et le conseiller.

Dans la version adoptée récemment par le gouvernement, il est mentionné que le membre issu des associations d'employeurs et des associations syndicales ne peut représenter une partie devant la Commission (art. 24). Un manquement à un devoir ou à une règle de déontologie peut faire l'objet d'une plainte adressée au Conseil de la justice administrative.

## **EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT AU PAIEMENT DES PRESTATIONS**

Lors de sa séance du 15 septembre 2005, le conseil d'administration de la CSST a approuvé la tarification proposée pour l'année 2006 pour les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations. En vertu de l'article 343 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), la CSST impose annuellement aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations une cotisation pour pourvoir aux frais qu'elle engage pour l'application du chapitre X de la *Loi*.

## Cotisation en 2006 selon le type d'employeur

Pourcentage applicable aux :	Compétence fédérale	Compétence provinciale
Prestations payées par l'employeur	23,7 %	43,1 %
Prestations payées par la CSST	26,4 %	45,8 %

Source : CSST – Vice-présidence aux finances.

Ces taux s'appliquent aux prestations versées pour des lésions reliées à des événements survenus après le 31 décembre 1980. Ils excluent les paiements pour rentes accordées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* (LAT) et les lésions qui relèvent d'employeurs maintenant assujettis au chapitre IX de la LATMP. Pour les lésions reliées à des événements survenus avant le 1<sup>er</sup> janvier 1981, des frais annuels de 173 \$ sont exigibles pour chaque dossier prescrivant le paiement d'une rente d'incapacité permanente ou d'une rente pour personne à charge d'un travailleur décédé en raison d'une lésion professionnelle.

### À QUOI S'ATTENDRE CET AUTOMNE À LA CSST?

Dans le plan d'action du gouvernement du Québec en matière d'allégement réglementaire et administratif<sup>1</sup>, le ministre du travail s'engageait à présenter un projet de modifications législatives et réglementaires pour permettre le calcul de la cotisation de la CSST sur les salaires versés d'ici à la fin de 2006, et d'examiner la possibilité que l'ensemble des cotisations d'employeurs soient perçues au moyen d'un seul formulaire.

Il est donc possible que des modifications législatives soient présentées en ce sens cet automne. La cotisation basée sur les salaires versés fera en sorte que la cotisation des employeurs sera dorénavant calculée à partir des salaires réellement versés plutôt qu'à partir d'une estimation des salaires que l'entreprise prévoit verser dans le courant de l'année, comme c'est le cas actuellement.

Un autre dossier pourrait également faire partie d'un éventuel projet de loi, soit celui du double statut travailleur/administrateur. Un projet de modification envisagé aux articles 2 et 18 de la LATMP a déjà été adopté unanimement par le conseil d'administration de la CSST, en avril 2004. Selon ledit projet, l'article 2 serait modifié afin d'exclure de la définition de travailleur la personne au service d'un employeur constitué en personne morale dont elle détient des actions donnant 20 % ou plus des voix permettant d'élire les administrateurs. Une telle personne pourrait toutefois s'inscrire à la CSST en vertu de l'article 18 de la LATMP pour bénéficier de la protection de la *Loi*, d'où une modification en conséquence audit article.

Cette modification est rendue nécessaire du fait que certaines personnes bénéficient d'un double statut (administrateur et travailleur) avec le résultat que, lorsqu'elles se blessent en étant travailleur, elles peuvent bénéficier de la protection de la *Loi* et ce, même si aucun salaire n'a été déclaré à la Commission aux fins de la cotisation.

---

<sup>1</sup> *Simplifier la vie des entreprises pour créer plus d'emplois et de richesse - Briller parmi les meilleurs – Plan d'action du gouvernement du Québec en matière d'allégement réglementaire et administratif, août 2004, p. 20.*



Par M<sup>e</sup> Pascale Gauthier

## L'AFFAIRE **GRANDMONT ET PPG CANADA** LA SAGA CONTINUE...

Une nouvelle décision s'est ajoutée en effet à celles déjà rendues dans le cadre de ce litige, qui a débuté par le dépôt d'une réclamation à la CSST pour un événement qui serait survenu le 17 avril 1990<sup>1</sup>. Le travailleur qui l'a déposée aurait subi une rupture de l'anévrisme après avoir sauté d'un camion.

### Faits

La CSST et le Bureau de révision ont refusé la réclamation de ce travailleur, mais la CALP l'a acceptée. Cette dernière a été d'avis que le travailleur était porteur d'une condition personnelle, soit un anévrisme, et que la rupture de cet anévrisme de même que l'hémorragie sous-arachnoïdienne qui en a résulté constituaient un accident du travail, à savoir une aggravation d'une condition personnelle.

Cette décision de la CALP a fait l'objet d'une requête en évocation à la Cour supérieure, qui a été rejetée. À la suite d'un pourvoi contre ce jugement de la Cour supérieure à la Cour d'appel du Québec, cette dernière a retourné le dossier à Commission des lésions professionnelles (CLP) pour un nouvel examen.

Ainsi, la CLP a tenu une audience le 28 janvier 2002, au cours de laquelle le représentant du travailleur a soumis une requête en retrait de pièce du dossier constitué par la CLP. Pour sa part, le représentant de l'employeur a demandé au commissaire saisi du litige de se récuser, ce que ce dernier a refusé de faire.

Une demande de récusation de ce commissaire a été adressée alors à la CLP par l'employeur, mais cette demande a été rejetée. Par la suite, l'employeur a présenté une requête en révision judiciaire de cette décision à la Cour supérieure, mais cette requête a été rejetée également. Le représentant de l'employeur a déposé par la suite un désistement de sa requête pour permission d'appeler à la Cour d'appel du Québec.

La requête visant le retrait de pièce au dossier était cependant demeurée pendante. La CLP devait donc y répondre, ce qui a été fait par une décision du 2 mai 2005. Cette décision fait l'objet du présent article.

### Objet du litige

La requête en retrait de pièce du travailleur concernait des notes manuscrites rédigées par le médecin de l'employeur, le 7 août 1990. On y retrouve la phrase suivante : « *Conversation avec docteur Bojanowski par téléphone. Il me dit, " Ce n'est pas un accident de travail, il n'y a pas question que c'est un accident de travail, c'est un anévrisme cérébral qui a rien à faire à 100 % avec l'accident travail "* » [sic]

<sup>1</sup> *Grandmont et P.P.G. Canada Inc. et CSST, CLP 56040-62C-9401, 2 mai 2005, M<sup>e</sup> Maurice Sauvé, commissaire.*

## Question

La transcription d'un extrait d'une conversation entre un médecin au service de l'employeur et le médecin qui a opéré le travailleur doit-elle être retirée du dossier de la CLP?

## Décision

La CLP a estimé d'abord que la conversation qui a été introduite en preuve par l'employeur constitue une preuve par oui-dire. Elle a ajouté que l'une des caractéristiques du modèle de droit administratif canadien et québécois est l'autonomie dont disposent les décideurs à l'égard de la procédure et de la preuve. Elle a rappelé en outre la présence des *Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles* qui prévoient que cette dernière n'est pas tenue à l'application des règles de procédure et de preuve des matières civiles.

La CLP a donc été d'avis, dans ce contexte, que la preuve par oui-dire était admissible devant elle dans la mesure où elle offrait des garanties suffisantes de fiabilité et où, conformément aux règles de justice naturelle, l'autre partie se voyait offrir la possibilité d'y répondre. Tel était le cas en l'espèce.

La CLP a émis l'opinion également qu'un refus systématique de sa part d'une preuve par oui-dire minerait les objectifs d'accessibilité et de célérité qui lui sont imposés. Elle a ajouté qu'en pratique, ses dossiers sont truffés de oui-dire, car il contiennent non seulement des réclamations, des déclarations signées, des contestations motivées ou non, des expertises, des notes médicales, des rapports médicaux, des rapports de physiothérapeutes, d'ergothérapeutes et autres, mais ils contiennent également une foule de commentaires émanant pour la plupart du temps d'agents d'indemnisation, d'agents de réadaptation et autres intervenants au dossier.

La CLP a indiqué en outre qu'en présence de tout ce matériel, elle se devait d'analyser toute preuve documentaire selon ses propres règles, en tenant compte des règles de la justice naturelle et sans être liée par les règles de preuve applicables en matières civiles.

Il est à noter que le travailleur dans cette affaire avait invoqué des arguments relatifs à une possible violation du secret professionnel ou de la confidentialité. La CLP n'y a pas fait droit. Elle a été d'avis plutôt que lorsqu'un travailleur soumet une réclamation en vertu de la loi, il renonce au moins implicitement à la confidentialité des informations relatives à son état de santé qui sont pertinentes à la détermination des droits et avantages auxquels il prétend. Au surplus, lorsque sa réclamation est contestée par l'employeur, ce dernier a le droit d'obtenir les éléments de preuve qui lui permettent de faire valoir le bien-fondé de sa contestation<sup>2</sup>.

Ainsi, selon la CLP, il n'y a pas lieu d'extraire du dossier la transcription du commentaire précité du médecin ayant opéré le travailleur et rapporté par le médecin au service de l'employeur. Elle considère plutôt que son rôle consiste à en évaluer la force probante au mérite en tenant compte des règles qui la régissent et la guident dans l'appréciation de paroles rapportées par quelqu'un d'autre. La CLP a donc rejeté la requête du travailleur.

---

<sup>2</sup> La Cour suprême du Canada s'est prononcée d'ailleurs récemment sur la question du secret professionnel du médecin. Dans l'arrêt *Glegg c. Smith & Nephew Inc.*, 2005 CSC 31, sept de ses juges ont été unanimes pour énoncer que : « malgré son importance et la protection que lui accordent notamment la *Charte des droits et libertés de la personne* et les lois d'organisation professionnelle, le secret professionnel du médecin connaît des limites. Le titulaire au secret peut y renoncer et la divulgation d'informations confidentielles peut être imposée pour protéger des intérêts concurrents. »



Par Diane Bellemare

## L'EMPLOI RÉGULIER À TEMPS PLEIN EST-IL EN VOIE DE DISPARITION?

Le travail et surtout les contrats d'emploi ont beaucoup changé depuis les 30 dernières années. Par exemple, la part de l'emploi à temps partiel au Québec est passée de 9 %, en 1976, à 18,4 % en 2003. Le travail indépendant s'est accru également et sa part de l'emploi total est passée de 10,1 %, en 1976, à 13,3 % en 2003. L'emploi temporaire ou à durée déterminée a aussi augmenté au Québec, mais les données sur ce phénomène sont plus récentes et indiquent que la part de l'emploi temporaire a augmenté de 13,2 % à 13,6 % entre 1997 et 2003<sup>1</sup>.

Aujourd'hui au Québec, l'emploi régulier et à temps plein représente 64,8 % de l'emploi total. Les analyses de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent que le Québec et le Canada ne sont pas des exceptions. Les mêmes tendances s'observent à l'échelle internationale et elles sont lourdes.

### Les sources de l'emploi non traditionnel

L'emploi non traditionnel croît par palier. Ainsi, les parts de l'emploi à temps partiel et du travail indépendant augmentent plus rapidement en période de ralentissement économique, ce qui est tout à fait normal. En période de plus forte croissance, les entreprises augmentent le temps de travail et l'emploi à temps plein augmente alors davantage. De la même façon, en période de ralentissement économique, il arrive souvent que les personnes qui perdent leur emploi se déclarent travailleurs autonomes.

Par ailleurs, c'est dans le secteur des services ou le secteur tertiaire, que l'on retrouve une forte concentration d'emplois non traditionnels, comme le montrent les données du tableau suivant. Or, comme les nouveaux emplois sont dans le secteur des services, l'emploi non traditionnel s'accroît presque inévitablement. À titre indicatif, au Québec, 95,8 % des emplois créés entre 1976 et 2003 appartiennent au secteur tertiaire portant la part des emplois dans les services à 74,4 % comparativement à 65,2 % en 1976.

---

<sup>1</sup> Toutes les données statistiques sont tirées de : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Flash-info – travail et rémunération*, volume 5, numéro 4, septembre 2004

### Part de l'emploi non traditionnel, Québec, 2003

	Secteur des services	Secteur des biens
<i>Emploi à temps partiel</i>	23,1 %	4,7 %
<i>Travail indépendant</i>	14 %	11,1 %
<i>Travail temporaire</i>	14,8 %	10,3 %

Il faut ajouter aussi que, même si l'emploi non traditionnel répond aux besoins de flexibilité des entreprises, il répond également à ceux des personnes. À cet effet, les femmes qui cumulent travail rémunéré et non rémunéré préfèrent souvent le travail à temps partiel. Les jeunes qui combinent travail et études trouvent intéressantes les formes d'emploi non traditionnel, tout comme les travailleurs âgés qui veulent continuer à travailler sans pour autant le faire à temps complet. Ainsi, selon Statistique Canada, 72,8 % des emplois à temps partiel sont occupés par des personnes qui ont choisi le temps partiel. Avec le vieillissement de la main-d'œuvre, on peut prévoir une forte augmentation du travail à temps partiel.

#### Le problème avec les nouvelles formes d'emploi

Le problème avec les nouvelles formes d'emploi tient au fait qu'elles accroissent souvent l'insécurité économique pour le personnel.

Quand le salariat et le travail en manufacture (secteur secondaire) sont apparus au début du XX<sup>e</sup> siècle, l'insécurité économique liée à une interruption involontaire de salaire pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage et de mise à la retraite est apparue comme un problème terrible créé par les emplois en usines considérés non traditionnel à l'époque, comparativement à la vie en milieu rural.

Les sociétés ont trouvé des solutions afin d'atténuer l'insécurité économique liée à l'avènement du salariat : les assurances sociales et collectives ainsi que les régimes de retraite sont venus bonifier les conditions de travail dans le cadre d'un contrat social autour du concept de l'État providence. Ce modèle a fonctionné tout au long des 75 premières années du XX<sup>e</sup> siècle parce que les conditions économiques s'y prêtaient.

À cette époque, les taux de chômage étaient relativement bas, sauf pour de courtes périodes. Les entreprises manufacturières étaient plus nombreuses avec des chaînes de production régulières. La concurrence internationale était beaucoup moins forte, tout comme les changements technologiques moins rapides permettant la continuité dans le travail et les processus de production et la main-d'œuvre davantage masculine et plutôt jeune.

Les nouvelles formes d'emploi sont des manifestations d'un marché du travail en mutation où les besoins des entreprises et des individus ne sont plus les mêmes qu'avant, à l'exception du besoin de sécurité économique auquel on doit chercher des solutions. Aujourd'hui, il faut adapter nos institutions et nos protections sociales aux nouvelles réalités du marché du travail plutôt que de chercher à faire la guerre à l'emploi dit « atypique ».

C'est pour cette raison que le Conseil du patronat du Québec est critique à l'endroit du rapport Bernier<sup>2</sup>, qui est construit sur l'hypothèse d'un marché du travail qui fait fi des nouvelles réalités.

### **Les pistes de solution**

Il nous apparaît plus prometteur de travailler à adapter nos lois et nos protections sociales en fonction d'un marché du travail qui reflète la tertiarisation de l'emploi, la diversité des besoins des individus et des entreprises, les besoins de formation continue et le vieillissement de la main-d'œuvre.

Nous sommes également d'avis qu'il faut travailler à augmenter le taux d'emploi et la productivité, deux conditions qui peuvent permettre d'améliorer la qualité des emplois.

Plutôt qu'une stratégie qui accroît les rigidités sur le marché du travail (comme c'est le cas dans le rapport Bernier) et qui réduit notre capacité d'adaptation, de croissance et de création d'emplois, **nous proposons une stratégie en trois temps :**

- **Premièrement** : favoriser la croissance de l'économie et de l'emploi, entre autres par des politiques encourageant l'investissement et la formation.
- **Deuxièmement** : adapter les pratiques de GRH de manière à mieux répondre, à la fois aux besoins des entreprises et à ceux des individus : viser un marché du travail plus fluide, moins segmenté permettant une modulation du parcours professionnel tout au long de la vie.
- **Troisièmement** : adapter les programmes sociaux et les protections collectives aux nouvelles réalités du marché du travail, notamment l'assurance-emploi et le Régime de rentes du Québec.



---

<sup>2</sup> QUÉBEC (PROVINCE). Ministère du Travail. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final rédigé par M. Jean Bernier, M<sup>me</sup> Guylaine Vallée et M<sup>c</sup> Carol Jobin, janvier 2003.