



Ordre des conseillers
en ressources humaines
et en relations industrielles
agréés du Québec

Notre mission, votre réussite

Certifié ISO 9001:2000

Mémoire

de l'Ordre des conseillers en
ressources humaines et
en relations industrielles agréés
du Québec

sur le projet de loi n° 35

*Loi modifiant la Loi sur
la justice administrative
et d'autres dispositions législatives*

Janvier 2004

Table des matières

Introduction	1
Partie 1 : L'ORHRI : chef de file en gestion des ressources humaines et en relations du travail	1
Partie 2 : Les objectifs de la loi et la création du TRAQ	2
Partie 3 : La composition du TRAQ et les compétences de ses membres	4
Partie 4 : Le droit de représentation	7
Partie 5 : Les recours devant le TRAQ	8
Conclusion	9

Introduction

Le projet de loi n° 35, *Loi modifiant la Loi sur la justice administrative et d'autres dispositions législatives* a été présenté à l'Assemblée nationale du Québec le 13 novembre 2003 par le ministre de la Justice, M^e Marc Bellemarre. Ce projet de loi a pour objet, notamment, d'améliorer l'efficacité de la justice administrative au Québec. Pour ce faire, il propose de regrouper le Tribunal administratif du Québec et la Commission des lésions professionnelles afin de constituer un nouveau tribunal administratif d'appel appelé le Tribunal des recours administratifs du Québec (TRAQ). Ce tribunal comporterait trois sections dont l'une serait vouée aux lésions professionnelles.

Précisons d'emblée que les commentaires de l'ORHRI se limitent à son domaine d'expertise, soit les dispositions relatives aux lésions professionnelles.

Quelque 20 600 requêtes ont été déposées à la Commission des lésions professionnelles en 2002-2003. Le délai moyen pour obtenir une décision est de 6,9 mois (sans remise). Nous constatons, malgré les bonnes performances enregistrées par la CLP depuis 1998, qu'il y a place à amélioration, compte tenu des impacts des litiges en matière de lésions professionnelles tant sur les travailleurs que sur les employeurs. C'est pourquoi, de façon globale, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) salue avec satisfaction les objectifs de ce projet de loi qui vise à améliorer l'accessibilité et l'efficacité de la justice administrative.

En dépit de sa satisfaction, l'ORHRI émet cependant des réserves sur certains aspects du projet de loi à l'étude. Nous les aborderons en détail dans les pages qui suivent.

Ce mémoire comporte cinq parties. La première présente l'ORHRI, qui regroupe quelque 7500 profes-

sionnels de la gestion des ressources humaines et des relations du travail, dont 6300 CRHA et CRIA. Dans la seconde partie, nous énonçons l'opinion de l'ORHRI sur les objectifs généraux visés par le législateur ainsi que sur la création du Tribunal des recours administratifs du Québec. La troisième partie porte sur la composition du TRAQ et sur les compétences de ses membres. La quatrième section couvre quant à elle le droit de représentation. Enfin, nous abordons en dernier lieu les questions relatives aux recours devant le TRAQ.

1. L'ORHRI : chef de file en gestion des ressources humaines et en relations du travail

L'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) regroupe près de 7500 professionnels compétents. Les conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés (CRHA et CRIA) sont présents dans tous les milieux, que ce soit les grandes entreprises, les organismes gouvernementaux, les syndicats, les universités ou encore les cabinets de consultants. Ils exercent leurs activités dans les secteurs public et privé, en santé et sécurité du travail, en relations du travail, en gestion des ressources humaines et en formation en entreprise. En outre, si une grande partie d'entre eux sont établis dans l'agglomération de Montréal, un bon nombre sont répartis dans toutes les autres régions du Québec.

Le rôle du gestionnaire en ressources humaines et en relations industrielles consiste non seulement à favoriser l'établissement de relations du travail harmonieuses et productives, mais aussi à gérer tous les autres aspects de l'environnement de travail dans les entreprises. La grande diversité des champs d'activité des membres de l'ORHRI constitue un atout majeur en ces temps où les problèmes reliés au travail, notamment en matière de santé et de sécurité, exigent une approche globale et intégrée en fonction d'un élément commun : la gestion de la personne en milieu de travail.

Ces professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles travaillent quotidiennement, sur le terrain, dans les limites imposées par la législation du travail et dans l'esprit des principes qui les animent. Les CRHA et les CRIA connaissent l'importance stratégique d'offrir des conditions de travail qui protègent la santé, la sécurité et l'intégrité des employés, tout en tenant compte de la productivité des entreprises. Ces éléments permettent d'optimiser le potentiel de tous les employés, comportent une valeur concurrentielle pour les entreprises et profitent au développement collectif.

Le point de vue de ces praticiens sur les orientations de la réforme proposée dans le projet de loi n° 35, *Loi modifiant la Loi sur la justice administrative et d'autres dispositions législatives*, qui s'exprime dans les pages qui suivent par la voix de l'ORHRI, est imprégné de cette vision.

2. Les objectifs de la loi et la création du TRAQ

À la veille de la présentation du projet de loi n° 35, le ministre de la Justice, monsieur Marc Bellemarre avait énoncé ses objectifs, dans un document intitulé *La justice administrative : projet de réforme du ministre Marc Bellemarre*.¹ On y retrouve en page 3 un résumé des objectifs poursuivis, à savoir notamment :

- rendre la justice administrative plus accessible et plus équitable;
- réduire les délais pour disposer des contestations des citoyens;
- assurer l'indépendance et l'impartialité des juges administratifs;
- rendre la justice administrative plus accessible en région.

Ces grands objectifs sont énoncés également dans l'allocution prononcée par le ministre lors de l'adoption du principe du projet de loi 35 à l'Assemblée nationale.

Mentionnons d'abord que nous souscrivons à ces objectifs. Plus particulièrement, l'ORHRI est d'avis qu'il en va de l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs que les décisions en matière de lésions professionnelles soient rendues avec célérité.

Rappelons que le délai moyen de traitement d'une requête faite à la Commission des lésions professionnelles, de sa réception à la décision, était en 2002-2003 de 6,9 mois sans remise et de 11,4 mois le cas échéant². Or, sur ce plan, comme sur plusieurs autres, toutes les parties ont avantage à obtenir une décision finale le plus rapidement possible. C'est pourquoi nous approuvons toute initiative permettant d'atteindre cet objectif.

Nous avons pris connaissance des prémisses qui ont conduit le législateur à regrouper la Commission des lésions professionnelles (CLP) et le Tribunal administratif du Québec (TAQ) au sein d'une seule entité, le TRAQ. Sur cette question, il nous apparaît important de souligner que, depuis les changements législatifs en 1998, la CLP a connu de grands succès.

Mentionnons d'abord la diminution importante des délais d'appel par rapport à la situation qui prévalait sous la CALP. Ensuite, le nombre important de dossiers qui sont réglés par la voie de la conciliation, l'accessibilité en région, etc. Bref, nous avons là une organisation qui, bien que perfectible, fonctionne relativement bien. Nous aurions donc préféré que la Commission des lésions professionnelles demeure dans le giron du ministère du Travail, comme c'est le cas actuellement.

L'intérêt des parties est toujours mieux servi lorsque les questions relatives aux relations entre les travailleurs et les employeurs, incluant la santé et la sécurité du travail, sont traitées au sein d'une entité qui possède bien la culture propre au monde du travail. Ainsi, à défaut de pouvoir conserver les structures actuelles, nous aimerions mettre en lumière certains éléments indispensables pour préserver les acquis en matière de lésions professionnelles dans le cadre du présent projet de loi.

Nous craignons qu'il soit difficile de concilier l'objectif du législateur d'assurer la polyvalence des commissaires entre les différentes sections du TRAQ — pour raccourcir les délais — et le respect de la spécificité des questions liées au monde du travail, plus particulièrement en matière de lésions professionnelles. Même si le projet de loi prévoit l'établissement d'une section spécialisée en lésions professionnelles au sein du TRAQ, nous estimons nécessaire d'en préserver l'étanchéité tant au chapitre de la mobilité des commissaires que sur le plan du financement de ses activités. De telles garanties sont incontournables pour préserver l'efficacité et la cohérence du tribunal en matière de lésions professionnelles, et ce, pour plusieurs raisons.

Premièrement, le monde du travail comporte plusieurs spécificités. Ce fait incontournable est d'ailleurs reconnu par plusieurs instances et législations québécoises. Mentionnons entre autres la *Loi sur le Barreau* qui prévoit que seul un avocat peut représenter une personne devant un tribunal, à l'exception des tribunaux spécialisés en matière de relations du travail et de santé et sécurité au travail.

Ensuite, l'existence même d'un ensemble d'instances juridiques distinctes qui traitent de questions relatives à l'univers du monde du travail, telles que la Commission des relations du travail ou encore la Commission de l'équité salariale (pour ne nommer que celles-là), marque le fait que l'appréciation des problématiques liées aux relations entre les employeurs et les employés doit se faire dans un cadre qui exige des compétences et des connaissances distinctes. Ceci permet d'assurer la crédibilité des décisions et une meilleure cohérence des décisions rendues.

Les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail n'échappent pas à cette réalité. Les lois qui sont l'objet de la juridiction de la CLP traitent de sujets de droit qui sont particuliers. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* n'est pas qu'une simple loi de réparation; elle ne vise pas seulement à indemniser le travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cette loi porte également sur des éléments qui sont au cœur même de la relation d'emploi, comme le droit prioritaire à la réintégration dans son emploi ou dans un emploi convenable et la protection contre les mesures de représailles. Bref, elle couvre un ensemble de sujets qui sont liés à la gestion des ressources humaines, qui dépassent largement le cadre strict de l'indemnisation et qui sous-tendent des connaissances particulières de la part des commissaires qui ont à trancher les litiges. En outre, le législateur demande à la Commission des lésions professionnelles d'agir en situation d'urgence en matière de refus de travail, de retrait préventif et de mesures correctrices préventives. Or, encore une fois, cette disposition commande que les commissaires affectés à l'examen de telles causes possèdent des connaissances pratiques et pointues des milieux du travail pour garantir l'équité et la cohérence dans leur appréciation. Sans compter que les décisions rendues ont des conséquences majeures pour les parties en cause.

Troisièmement, mentionnons que la CLP comporte une autre particularité : elle est financée par les employeurs. Il importe donc que l'étanchéité économique soit aussi préservée dans la section des lésions professionnelles du TRAQ afin que les montants versés par les employeurs ne servent pas d'autres intérêts que ceux pour lesquels ils sont consentis.

Recommandation

Compte tenu de la spécificité des questions relatives à la santé et à la sécurité du travail et afin de préserver la crédibilité et la cohérence du tribunal, l'ORHRI recommande que l'étanchéité sur le plan économique et concernant la mobilité des commissaires de la section des lésions professionnelles au sein du TRAQ soit garantie législativement.

3. La composition du TRAQ et les compétences de ses membres

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit notamment que les commissaires sont nommés pour cinq ans. L'article 18 du projet de loi à l'étude suggère que le membre du tribunal soit nommé durant bonne conduite. Cette proposition vise à assurer une plus grande indépendance organisationnelle au Tribunal, principe auquel nous souscrivons.

En ce qui a trait à la composition du banc, l'article 34 du projet de loi détermine que celui-ci est constitué d'un seul membre du Tribunal et que ce membre doit être avocat ou notaire. Sur cette question, nous réitérons l'importance d'accorder un statut particulier à la section des lésions professionnelles du Tribunal et nous aimerions revenir sur les particularités du monde du travail à cet égard.

Les compétences des membres du Tribunal de la section des lésions professionnelles

Nous l'avons déjà mentionné, à plusieurs égards, l'instruction des causes en matière de lésions professionnelles commande des connaissances pratiques des milieux de travail. Ces connaissances sont requises non seulement en regard de la spécificité des sujets à l'étude, mais également par rapport aux conséquences des décisions rendues dans les milieux concernés. L'ORHRI est d'avis que ses membres disposent des compétences requises en la matière. Le législateur reconnaît d'ailleurs lui-même ce fait en proposant (à l'article 127) de modifier l'article 128 de la *Loi sur le Barreau* pour permettre à d'autres catégories de personnes que des avocats de plaider ou d'agir devant la section des lésions professionnelles du TRAQ.

L'ORHRI estime donc qu'afin de préserver la cohérence et la crédibilité du tribunal, le critère qui devrait présider à la nomination des commissaires de la section des lésions professionnelles devrait être lié à l'expertise spécialisée plutôt qu'au statut de juriste.

Notre proposition se trouve d'ailleurs renforcée par le fait que le législateur a pour autre objectif de favoriser davantage le recours à la conciliation en cas de différend. À ce sujet, l'article 47 du projet de loi stipule que :

« 47. Cette loi est modifiée par l'insertion, avant l'article 120, du suivant :

119.6. Sur réception par le Tribunal d'une copie d'un dossier en matière d'indemnité ou de prestation, le président du Tribunal, le vice-président responsable de la section concernée ou le membre désigné par l'un d'eux **doit, si la matière et les circonstances d'une affaire le permettent**, offrir aux parties la tenue d'une séance de conciliation par un membre, un expert ou un membre du personnel choisi par le président du Tribunal ou la personne qu'il désigne.

Si le requérant accepte la conciliation, la partie contre laquelle est formé le recours est tenue d'y participer. » (*Le souligné est de l'ORHRI.*)

Or, nous sommes d'avis qu'afin d'évaluer si la matière ou les circonstances d'une affaire prescrivent une séance de conciliation, il est nécessaire de posséder l'expertise pratique nécessaire pour déterminer comment les parties réagissent à la problématique en cause. Ceci vient donc renforcer la nécessité de nommer des commissaires spécialisés qui ont les connaissances pratiques et particulières requises.

Rappelons à cet effet qu'en 1998, les commissaires non juristes siégeant à la Commission des lésions professionnelles ont bénéficié d'une clause de droits acquis (*clause grand-père*) leur permettant de continuer de siéger à ce titre à la suite de l'adoption de modifications législatives. Plusieurs de ces commissaires occupent d'ailleurs une telle fonction encore aujourd'hui à la CLP. Or, à la lumière de l'information dont nous disposons, nous pouvons affirmer qu'il ne semble pas y avoir plus de révisions judiciaires des décisions entendues par des commissaires non juristes que par les autres.

Enfin, un autre facteur militant en faveur de la spécialisation des commissaires concerne les modifications proposées concernant les assesseurs. À l'heure actuelle, deux assesseurs, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du commissaire de la CLP. Ils ont pour fonction de le conseiller. La grande distinction entre ce qui est proposé dans le projet de loi (à l'article 83.1) et la situation actuelle est que la présence d'assesseurs en matière d'indemnisation ne sera plus la règle, mais devra être demandée par une partie. En d'autres termes, si une telle demande est faite, le TRAQ pourra, et non devra, nommer des assesseurs.

Soulignons à cet effet que le paritarisme fait partie intégrante de la culture des relations du travail. À la CLP, les assesseurs apportent leur soutien tant à la commission qu'aux parties patronale et syndicale. Rappelons qu'en matière de lésions professionnelles, ce sont des individus qui sont interpellés et non des parties au sens large du terme (association patronale ou syndicale). La présence d'assesseurs permet donc d'ajouter une expertise spécialisée non négligeable dans l'appréciation des causes. Bien entendu, le paritarisme comporte aussi certains aléas. Ainsi, il peut engendrer une lourdeur dans la gestion des agendas des audiences, prolonger les séances d'auditions, etc.

C'est pourquoi nous estimons que l'objectif d'efficacité recherché par le législateur ne sera atteint que si sa proposition est associée au fait que les commissaires de la section des lésions professionnelles sont spécialisés en la matière. Si le législateur veut aller de l'avant avec le retrait du paritarisme, le principe de la compétence distincte en relations du travail doit guider prioritairement la nomination des commissaires. Il faut donc que des professionnels compétents, qui ne sont pas juristes mais qui possèdent les connaissances requises, aient accès à ces postes. En d'autres termes, à défaut d'avoir un commissaire spécialiste des relations du travail, le retrait du paritarisme enlève à l'expertise en place et peut miner substantiellement les gains escomptés en efficacité.

La compétence des professionnels non juristes du monde du travail : un fait reconnu dans l'univers des relations du travail

Autre particularité du monde du travail, la compétence et les connaissances pratiques des professionnels non juristes y sont également reconnues par l'ensemble des acteurs. Nous en voulons pour preuve que les parties elles-mêmes, pour l'essentiel de leurs négociations, nomment des personnes qualifiées autres qu'avocats ou notaires pour les représenter, négocier, interpréter et appliquer les conventions collectives. Les arbitres de griefs et de différends nommés en vertu des dispositions du *Code du travail* ne sont pas tous avocats ou notaires. Bref, dans le domaine des relations du travail, une règle à l'effet que les non juristes ont le pouvoir et les compétences pour rendre des décisions est communément acceptée.

En outre, l'ORHRI estime que la qualification exigée des commissaires de la section des lésions professionnelles du TRAQ devrait contribuer à l'atteinte d'un juste équilibre dans le traitement des litiges. Des professionnels qualifiés, possédant l'expertise nécessaire, devraient donc avoir accès à ces postes. Soulignons que la justice administrative comporte plusieurs particularités qui la distinguent du droit commun. Un tribunal administratif se caractérise par sa spécialisation qui se reflète notamment dans la multidisciplinarité des formations de ses membres. On y regroupe les compétences qui sont d'une même nature et qui font appel à une même expertise. Si une section du tribunal devait perdre sa spécialisation, cela pourrait conduire à une judiciarisation accrue, ce qui n'est certes pas souhaitable.

Aussi, pour l'ORHRI, tout objectif lié à la déjudiciarisation va de pair avec la nécessité de faire les choses autrement, d'apporter dans le traitement et l'analyse des litiges une vision qui n'est pas strictement juridique. C'est ainsi que nous avons assisté au cours des dernières décennies à l'adoption de méthodes modernes de résolution de litiges telles que la négociation raisonnée, la médiation, l'arbitrage et la conciliation. Or, les *conseillers en ressources humaines*

agréés (CRHA) et les *conseillers en relations industrielles agréés (CRIA)* membres de l'Ordre possèdent une connaissance poussée et une expertise reconnue des pratiques modernes de résolution de différends. Ils sont ainsi porteurs d'une vision différente et moderne à l'instar de celle qui anime la réforme proposée ici par le législateur. Si ce dernier vise à accroître le nombre de litiges réglés à l'étape de la conciliation, il serait donc souhaitable que des spécialistes qui ne sont pas nécessairement des juristes, mais dont les compétences sont reconnues en la matière, puissent y contribuer.

Rappelons à ce sujet que le législateur a choisi, en 1973, d'encadrer l'exercice de la profession de conseiller en relations industrielles par la constitution d'une corporation professionnelle qui depuis est devenue l'ORHRI. Il voulait ainsi assurer le public que les professionnels des relations du travail exercent leur profession avec compétence, rigueur et excellence.

En juin 2000, le législateur a réitéré cette reconnaissance lors de l'adoption de la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives*. Dans cette loi, le gouvernement a octroyé aux membres de l'ORHRI le nouveau titre réservé de *conseiller en ressources humaines agréé* en plus d'ajouter le terme « agréé » à celui déjà en vigueur de *conseiller en relations industrielles*. Cette décision marque l'importance et la place qu'occupent les membres de l'ORHRI dans le monde québécois du travail en plus d'attester, une fois de plus, la qualité de leur expertise. Notons également que l'organisation que nous représentons est un ordre à titre réservé. Cela signifie que ses 6300 membres sont des professionnels œuvrant dans une même sphère d'activité qui ont choisi de se regrouper pour se doter d'un code de déontologie, d'une assurance responsabilité, d'un processus d'inspection professionnelle, d'un syndicat, d'un comité de discipline, etc. Pour être admise, une personne qui n'est pas titulaire d'un des diplômes spécialisés donnant immédiatement accès au permis de l'Ordre doit démontrer qu'elle a acquis la formation

ou l'expérience nécessaires dans chacun des champs de la gestion des ressources humaines, incluant la santé et la sécurité du travail.

L'ORHRI a toujours visé l'excellence en matière de professionnalisation de ses membres. Non seulement il accueille des professionnels de qualité, mais il favorise aussi leur perfectionnement en leur offrant des services d'information et d'éducation, un programme de formation, des outils de référence en ligne ainsi qu'un magazine de prestige. C'est ainsi qu'il contribue à l'avancement de la profession et joue un rôle grandissant dans la société québécoise.

C'est pourquoi, soucieux de l'efficacité et de la cohérence de l'application des lois du travail en matière de santé et de sécurité du travail, nous sommes préoccupés par le fait que des professionnels qualifiés, juristes ou non, dont l'expertise est reconnue, ne puissent accéder à des postes de commissaire au sein de la section des lésions professionnelles du TRAQ.

Recommandation

En vue d'assurer l'atteinte des objectifs visés par le projet de loi, l'ORHRI recommande que :

- **le principe de la compétence et de l'expertise spécialisée guide la nomination des commissaires affectés à la section des lésions professionnelles du TRAQ;**
- **des professionnels qualifiés, reconnus pour leur expertise dans le domaine, puissent accéder à des postes de commissaire au sein de la section des lésions professionnelles;**
- **si le législateur décidait de ne pas inclure la CLP dans le TRAQ, ces recommandations soient prises en compte au sein de l'actuelle CLP.**

4. Le droit de représentation

L'article 38 du projet de loi permet à une partie d'être représentée devant la section des lésions professionnelles par une personne de son choix — à l'exception d'un professionnel suspendu ou radié en vertu du *Code des professions*. Ce représentant ne peut être issu d'une association d'employeurs ou d'une association syndicale ou encore avoir son nom sur la liste des personnes appelées à siéger auprès d'un membre du tribunal. Nous souscrivons à cette proposition du législateur.

Cependant, l'article 39 permet au Tribunal d'exclure de l'instance « le représentant d'une partie qui n'est pas avocat, s'il estime qu'il n'a pas la compétence requise ou n'exécute pas de façon responsable les devoirs de cette tâche ».

Bien que nous puissions comprendre cette règle qui vise à protéger une partie et à policer le déroulement d'une audience devant le TRAQ, nous sommes d'avis qu'il ne relève pas de l'autorité du tribunal de déterminer qui doit représenter une partie. Nous estimons qu'un tribunal peut assurer le respect de son autorité par la règle de l'outrage au tribunal. Il ne lui appartient toutefois pas de juger de la compétence du représentant choisi par une partie. Pour ce faire, il existe le *Code des professions* et les ordres professionnels qui ont pour mandat de juger de la capacité d'une personne à porter un titre professionnel, de s'assurer que le comportement de cette personne est conforme à la déontologie professionnelle et qu'elle représentera de façon adéquate la partie qui a retenu ses services.

En d'autres termes, l'article 39 représente, tel qu'il est libellé, une dérogation majeure aux principes du système professionnel québécois où le *Code des professions* prévoit des mécanismes rigoureux et complexes d'appréciation des compétences des professionnels inscrits. Comme il est présenté à l'article 39, le retrait d'un représentant se fait sans garantie procédurale et

au mépris du droit de chaque partie de choisir le représentant de son choix.

Rappelons qu'un débat similaire s'est tenu récemment au cours des audiences de la Commission des finances publiques au sujet du Code de déontologie des lobbyistes. M^e Pierre Gagnon, bâtonnier du Québec, était préoccupé par le caractère pénal que la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme* conférerait au code de déontologie des lobbyistes à l'étude. Nous reprenons ici ses propos concernant l'appréciation d'une infraction en matière déontologique par un tribunal :

« ...Mais je pense qu'en des mots les plus simples possible, c'est qu'un code de déontologie, par exemple — prenons le Code de déontologie des avocats et avocates du Barreau du Québec — est un code qui est fait, est proposé par la corporation professionnelle, il est régi, entendu par des pairs et est basé souvent sur des articles qui sont des principes. Alors, vous vous retrouvez devant un président de comité de discipline et des membres qui sont des membres d'un ordre professionnel, par exemple, qui sont capables d'apprécier si votre conduite a été compatible avec la conduite que doit tenir généralement quelqu'un qui exerce telle ou telle profession. (...) On n'a pas beaucoup de chances de trouver, de tomber sur un juge de la Cour du Québec qui soit lui-même un lobbyiste et à qui on demanderait : M. le juge, ou Mme la juge, est-ce que vous pensez que le lobbyiste a agi correctement par rapport à la façon dont un lobbyiste devrait se comporter? »³

Nous estimons que le même raisonnement s'applique au sujet de l'évaluation des compétences d'un représentant d'une partie devant la section des lésions professionnelles. En d'autres termes, l'appréciation de la compétence et des agissements d'un professionnel doit se faire par des pairs, dans un cadre strict imposé par le code de déontologie auquel le professionnel est

assujetti et selon le processus rigoureux en vigueur au sein de l'ordre concerné.

Le cas échéant, nous pouvons nous demander ce qui arrivera si un commissaire juge un représentant apte à représenter une partie et qu'un autre commissaire le juge inapte? Sur quelles bases un commissaire s'appuierait-il pour juger de la compétence d'un représentant? Quels seraient les critères appliqués pour décréter qu'une personne est incompétente?

Pour ces raisons, l'ORHRI croit que le but visé par le législateur serait mieux atteint si la capacité de représenter une partie devant le TRAQ était limitée aux personnes membres d'un ordre professionnel.

Recommandation

L'ORHRI recommande que les représentants d'une partie devant la section des lésions professionnelles soient uniquement des membres d'un ordre professionnel reconnu en vertu du Code des professions du Québec.

5. Les recours devant le TRAQ

L'article 41 du projet de loi stipule que le recours devant le TRAQ devra se faire dans les 90 jours de la notification de la décision contestée. L'article 359 de la LATMP prévoit qu'une personne lésée par une décision de la CSST peut la contester devant la CLP dans les 45 jours de sa notification. Il faut toutefois préciser que cela fait suite à une possibilité de révision faite par la commission et qu'une partie pouvait demander dans les 30 jours de la notification de la décision (art. 358).

Les modifications proposées dans le projet de loi 35 prolongent donc le délai d'appel à 90 jours. Ces propositions visent à modifier également l'article 359 et 359.1 de la LATMP de telle sorte que la CSST puisse réviser sa décision dans les 90 jours de la requête

d'introduction devant le TRAQ; dans un tel cas, le requérant disposera d'un délai de 30 jours afin d'aviser s'il maintient sa contestation devant le TRAQ, à la suite de la décision révisée par la CSST.

Même si en apparence ces modifications semblent prolonger les délais d'appel, nous comprenons qu'elles doivent être examinées à la lumière de l'ensemble de la procédure suggérée par le législateur. Nous constatons que l'étape obligatoire de révision par l'organisme de première instance (la CSST) n'est plus obligatoire. Or, nous savons que le processus de révision par la première instance contribuait trop souvent à allonger les délais.

L'objectif visé par les modifications proposées est en fait d'obtenir une décision finale le plus rapidement possible, ce à quoi nous souscrivons pleinement. Aussi, puisque l'étape obligatoire de révision devient facultative, nous sommes d'avis que les modifications proposées permettront de réduire les délais de l'ensemble du processus. Afin que cette hypothèse se confirme, il faut cependant corriger une imprécision contenue dans le projet de loi à cet égard. Advenant par exemple le cas où un requérant (employeur ou travailleur) se désisterait de son recours, suite à la révision de la CSST, l'autre partie pourrait se sentir lésée par la décision révisée et désirer la contester devant le TRAQ. Qu'en est-il alors du statut de la décision rendue en révision? S'agit-il d'une décision finale? L'autre partie peut-elle la contester directement auprès du Tribunal? Les mêmes questions se posent à l'égard des délais. Dans une telle situation, est-ce que les recours devront être repris à la case départ? Est-ce que l'on doit alors reprendre tout le processus depuis le début avec les délais qui s'y appliquent?

Pour éviter que de telles situations ne surviennent, occasionnant un prolongement inopportun des délais, il serait souhaitable que le législateur précise qu'en de telles circonstances, le processus d'appel qui a été initié avant la révision, est maintenu. C'est-à-dire qu'à partir du moment où le requérant obtient la

réponse de la révision, s'il décide de ne pas maintenir sa contestation, la partie intimée dispose d'un délai de quinze jours, par exemple, pour décider si le processus d'appel doit être maintenu. Ceci permettrait d'éviter qu'un nouveau recours devant le TRAQ soit entrepris avec les délais qui lui sont imputables.

Recommandation

Afin d'éviter qu'un nouveau recours ne doive être porté devant le TRAQ à la suite de la révision d'une décision, l'ORHRI recommande au législateur de préciser que, dans le cas où un requérant renonce à son recours après une révision de la CSST, le processus d'appel qui a été engagé avant la révision est maintenu. C'est-à-dire qu'à partir du moment où le requérant obtient le résultat de la révision, s'il décide de ne pas maintenir sa contestation, la partie intimée dispose d'un délai de quinze jours, par exemple, pour décider si le processus d'appel doit être maintenu.

Conclusion

Au terme de notre analyse, nous pensons qu'il serait souhaitable que le législateur apporte quelques modifications à sa proposition pour atteindre les objectifs visés, auxquels nous souscrivons.

Principalement, nous réitérons l'importance de consacrer législativement l'imperméabilité de la section des lésions professionnelles tant en ce qui concerne les commissaires qui y sont affectés que sur le plan économique. Il en va d'une part de l'efficacité et de l'équité dans le traitement des litiges qui y seront entendus et d'autre part du respect des contributions versées par les employeurs pour financer les activités en matière de lésions professionnelles.

Par ailleurs, nous tenons à répéter que, pour préserver la cohérence et la crédibilité du tribunal, le critère devant guider prioritairement la nomination des commissaires de la section des lésions professionnelles devrait être lié à l'expertise spécialisée en la matière et non au statut de juriste.

Il en va de même de l'appréciation de la qualité professionnelle du représentant d'une partie. Celle-ci ne doit pas être jugée de façon différente selon que le représentant est ou non avocat. Une même règle devrait s'appliquer, celle qui a fait ses preuves et qui est en vigueur dans le système professionnel du Québec, selon laquelle le comportement ou la compétence de tout professionnel membre d'un ordre doivent être soumis au jugement de ses pairs.

Enfin, l'ORHRI espère que ses recommandations seront prises en considération par le législateur. Pour sa part, il entend poursuivre son travail, avec ses membres, en vue de contribuer au développement de pratiques novatrices profitant à l'édification d'un monde du travail toujours meilleur.

¹ Ministère de la Justice du Québec. *La justice administrative : projet de réforme du ministre Marc Bellemare*, juin 2003, 13 pages.

² Commission des lésions professionnelles. *Rapport annuel de gestion 2002-2003*, tableau 12.

³ Assemblée nationale du Québec. *Journal des débats*, Commission permanente des finances publiques, cahier n° 10, 18 septembre 2003, p. 1-60.



*Ordre des conseillers
en ressources humaines
et en relations industrielles
agréés du Québec*

Notre mission, votre réussite

Certifié ISO 9001:2000

1200, avenue McGill College, bureau 1400, Montréal (Québec) H3B 4G7

Tél. : (514) 879-1636 ou 1 800 214-1609, Téléc. : (514) 879-1722

C. élec. : info@rhri.org

www.rhri.org www.portail-rhri.com