

CET - 016M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail



**Consultations particulières et auditions publiques 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**

Commission de l'économie et du travail

Mercredi 31 janvier 2023 à 12 h 05

INTRODUCTION

Par sa mission, la CNESST s'inscrit dans la réflexion et dans la recherche de solutions afin de prévenir le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel dans un contexte de travail et d'accompagner adéquatement les victimes qui font appel à ses services.

Elle œuvre en matière de lutte contre le harcèlement au travail depuis plusieurs années. En effet, rappelons qu'au Québec, presque une personne sur deux (49 %) a observé ou subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail au cours des 12 mois précédant un important sondage effectué par Statistiques Canada en 2020.

La CNESST souhaite donc rappeler l'importance de prendre soin des victimes et de toujours chercher à améliorer les pratiques dans le domaine. Ainsi, elle assure la mise en œuvre des dispositions visant à contrer le harcèlement psychologique ou sexuel, dans les milieux de travail, de la Loi sur les normes du travail depuis l'entrée en vigueur de celle-ci, le 1^{er} juin 2004.

Ces vingt ans de pratique ont permis aux intervenants de la CNESST de développer une expertise durable et une approche spécifique en adéquation avec les besoins et sensibilités de la clientèle qu'elle accompagne.

Protéger la santé et assurer la sécurité et de l'intégrité physique et psychique des travailleurs et des travailleuses est au cœur des lois qui régissent la santé et la sécurité du travail et les actions de la CNESST, et une attention particulière est donnée à ce qui concerne les risques psychosociaux et particulièrement sur les situations de violence physique ou psychologique incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, notamment depuis les précisions introduites par la Loi modernisation le régime de santé et de sécurité du travail.

À titre d'organisme responsable de la mise en application des lois du travail, la CNESST priorise les interventions permettant de soutenir le développement d'une culture de prévention durable. Il s'agit d'ailleurs du premier enjeu de sa planification stratégique 2024-2027.

Plusieurs objectifs y sont liés, notamment celui de soutenir les milieux de travail dans la prise en charge des risques psychosociaux, dont le harcèlement et la violence à caractère sexuel.

D'ailleurs, l'un des indicateurs suivis avec attention est le taux de conformité des employeurs à leur obligation de se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel.

À cet égard, il est bon de rappeler que, dans un souci de soutenir et d'accompagner les employeurs dans leurs démarches, la CNESST met à leur disposition, sur son site Web, un guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes ainsi qu'un modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.

D'autres outils à caractère informatif sont également disponibles sur le site pour soutenir les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs dans la compréhension de leurs droits et obligations concernant la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et les sensibiliser sur les risques psychosociaux.

De plus, dans le cadre de son Plan stratégique 2024-2027, la CNESST prévoit comme objectif spécifique de soutenir les milieux de travail sur les risques psychosociaux liés au travail et des indicateurs spécifiques pour l'atteindre. Il s'agit de l'indicateur lié à l'objectif 1.2.2.

La Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023, qui découle de nos orientations stratégiques, ciblait les risques psychosociaux liés au travail (la violence, le harcèlement psychologique incluant le harcèlement sexuel et les événements traumatiques) depuis son lancement comme une priorité. La Commission met en œuvre des actions de sensibilisation et d'information sur les mesures de prévention à mettre en place pour les réduire et les contrôler. Cela est maintenu dans la prochaine planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027 qui est en élaboration.

Ces actions se traduisent notamment par de la formation spécifique aux inspecteurs et inspectrices, le développement d'outils d'information et de sensibilisation sur les risques psychosociaux et leur publication sur les pages Web de la CNESST.

Enfin, les agents et agentes d'indemnisation intervenant auprès des personnes ayant vécu du harcèlement ou de la violence en milieu de travail bénéficient de formations adaptées et ont ainsi les compétences et les outils nécessaires pour analyser les réclamations avec rigueur et professionnalisme et profitent de formations régulières. Le respect des travailleuses et travailleurs est au cœur de leurs interventions.

Il est aussi à noter que tous les intervenants de la CNESST qui sont en contact avec la clientèle reçoivent également de la formation sur ces réalités.

SUIVI DU RAPPORT *METTRE FIN AU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL : SE DONNER LES MOYENS POUR AGIR*

Il est important d'accompagner les personnes qui s'adressent à la CNESST pour déposer une plainte ou une réclamation en lien avec une situation de harcèlement psychologique ou de violence au travail, et de toujours chercher à améliorer les pratiques.

C'est pourquoi, en septembre 2023, la CNESST a annoncé en conférence de presse la mise en place de mesures administratives découlant du rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, rendu public en mai 2023.

Ce rapport a été produit par un comité d'expertes mandaté par le ministre du Travail, M. Jean Boulet, pour analyser la cohérence et l'efficacité des recours disponibles pour les personnes victimes d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail et pour étudier le traitement de ces agressions.

Sur un total de 82 recommandations contenues dans le rapport, 23 concernaient des améliorations liées aux processus administratifs déployés par la CNESST en présence de cas d'agressions ou de harcèlement sexuel en contexte de travail.

À ce jour, plus de 90 % d'entre elles sont déjà en place ou en voie de l'être.

Ces recommandations concernent entre autres la formation continue pour l'ensemble des intervenants, l'amélioration du processus de traitement des réclamations ou encore le développement de liens institutionnels avec certains organismes.

Afin d'optimiser davantage la prise en charge et pour offrir un service personnalisé aux personnes victimes de violence à caractère sexuel (VCS), la Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail (VPIRT) a consolidé une ligne de traitement et une équipe de six agents d'indemnisation dédiée aux demandes de réclamation en lien avec les violences à caractère sexuel.

Il est également prévu de bonifier l'information fournie concernant les mesures de réadaptation appropriées pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel et de rendre disponible un outil aux conseillers en réadaptation et aux conseillers au support-conseil.

Parmi les 23 recommandations administratives adressées à la CNESST, trois d'entre elles concernent les jeunes travailleuses et travailleurs de 24 ans et moins. La CNESST accorde aux jeunes une importance primordiale.

De plus, notre Stratégie jeunesse vise à favoriser le développement d'une culture de prévention dans les milieux de travail qui accueillent cette clientèle.

Diverses actions d'information et de sensibilisation sont mises en œuvre pour outiller les jeunes tout au long de leur parcours scolaire et de leur intégration au marché du travail. Celles-ci abordent les risques psychosociaux dans son ensemble.

Plusieurs des programmes et des services actuels permettent aux acteurs clés présents dans l'entourage des jeunes (parents, enseignants et employeurs) de mieux les soutenir et les accompagner vers une transition harmonieuse sur le marché du travail.

Plusieurs mesures reprennent des thèmes déjà abordés dans les recommandations administratives, tels que la formation aux intervenants de la CNESST et les actions de sensibilisation et d'information sur les risques psychosociaux et leurs obligations.

D'autres mesures proposent, notamment :

- une bonification des pratiques des médiateurs en matière de normes du travail afin de s'assurer de l'équilibre des forces en médiation ;
- la priorisation des dossiers conjoints à la CNESST afin de réduire les délais de versement de l'indemnité de remplacement du revenu ;
- l'élaboration d'un nouveau modèle de politique de prévention et de traitement des plaintes en normes du travail ;
- et la mise en place d'un processus de signalement entre les secteurs normes du travail et santé et sécurité du travail à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation reçue en vertu de la Loi sur les normes du travail pour une situation de violence à caractère sexuel.

INITIATIVES DE LA CNESST

Les travaux sont en cours concernant l'élaboration de la prochaine Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027 et la prochaine Stratégie jeunesse 2024-2027, découlant de la nouvelle planification stratégique 2024-2027 de la CNESST et d'agir pour un monde du travail juste, sain et sécuritaire. L'un des objectifs est de mieux soutenir les employeurs, les travailleuses et travailleurs dans leur prise en charge de la prévention et de les informer sur les risques psychosociaux dont le harcèlement et la violence à caractère sexuel.

D'ailleurs, l'une des recommandations du comité qui a produit le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, concernant le fait que la CNESST établisse dès maintenant le principe de tolérance zéro aux agressions à caractère sexuel perpétrées sur des travailleuses et travailleurs d'âge mineur, est en consultation auprès des groupes en vue de sa prochaine planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027.

Il est proposé que toutes les plaintes ou autres demandes reçues par les services de prévention-inspection en lien avec le harcèlement sexuel ou de la violence à caractère

sexuel soient systématiquement traitées de façon prioritaire et des activités de surveillance planifiées pour ce risque seront également proposées.

La Commission a aussi annoncé l'été dernier le lancement de l'action de promotion de la santé psychologique dans les milieux de travail. Cette initiative majeure, inscrite au Plan d'action interministériel en santé mentale (PAISM) 2022-2026 du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), comprend l'ajout de 18 conseillers et conseillères en santé psychologique à temps plein qui œuvrent exclusivement à la promotion de la santé psychologique au travail.

Ces personnes sont à pied d'œuvre afin de favoriser une meilleure prise en charge des risques psychosociaux par les milieux de travail en fournissant des activités d'information et de sensibilisation, et réfèrent au besoin vers les ressources spécialisées et les outils déjà développés.

En parallèle, le travail est fait en synergie avec les spécialistes en normes du travail pour concerter les actions et fournir des renseignements sur les obligations et les recours concernant spécifiquement le harcèlement.

Déjà plus de 300 activités ont été réalisées auprès de plus de 800 employeurs et plus de 2 800 travailleuses et travailleurs depuis le lancement en août 2023 et plus de 900 activités sont visées en 2024.

Une telle initiative est rendue possible grâce à une subvention de plus de deux millions de dollars par année par le MSSS pour financer l'intégralité de l'action jusqu'en 2026, et ce, conformément au cadre financier du Plan d'action interministériel en santé mentale (PAISM).

Plus récemment, en novembre 2023, la Commission a lancé sa campagne sociétale en santé et sécurité, laquelle porte spécifiquement sur les risques psychosociaux. Elle sera de nouveau en ondes au printemps.

C'est la première fois que la CNESST aborde ce sujet complexe dans une campagne de sensibilisation.

Dans un même ordre d'idée, la CNESST déploie une stratégie de communication continue, qui se décline en des plans d'action annuels, afin de rappeler les droits, obligations et responsabilités de chacun en regard de la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel, et de favoriser la compréhension et l'application conforme des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Ces efforts se poursuivront et seront appelés à s'intensifier en utilisant les leviers que sont la promotion, les partenariats, l'accompagnement de nos clientèles, ainsi que la surveillance de la conformité des employeurs.

BUT DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION DE LA CNESST

Toutes ces actions et interventions ont un but précis pour toute la société québécoise : *agir pour un monde du travail juste, sain et sécuritaire.*

Par-dessus tout, la CNESST souhaite transmettre un message sociétal fort selon lequel la violence psychologique ou à caractère sexuel ne doit pas être tolérée.

Pour la CNESST, il importe de faire connaître à l'ensemble des travailleuses et travailleurs ainsi que leurs employeurs leurs droits et leurs obligations en matière de travail, tout en les sensibilisant à la démarche de prévention à déployer dans leurs milieux.

La prise en charge de la santé et de la sécurité est une responsabilité partagée entre les employeurs, les travailleuses et les travailleurs.

CONCLUSION

La CNESST est l'organisme gouvernemental mandaté pour administrer les lois du travail adoptées par l'Assemblée nationale du Québec telles que la Loi sur les normes du travail (LNT) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Elle appuie les objectifs poursuivis par le projet de loi 42.

Si le projet de loi 42 est adopté par l'Assemblée nationale, la CNESST souhaite assurer les parlementaires qu'elle veillerait à informer et accompagner tous les milieux de travail, ainsi que pour diffuser les nouvelles mesures et obligations qui y sont prévues.

Par ailleurs, elle ferait connaître les nouvelles dispositions législatives auprès des employeurs, des travailleuses, des travailleurs et de ses partenaires, tant dans le cadre de ses actions de communication, de prévention et de surveillance que par ses initiatives en matière de promotion, de partenariat et d'accompagnement des travailleuses, travailleurs et employeurs.

La CNESST remercie les parlementaires pour leur travail sur cet important projet de loi et est disponible pour répondre aux questions.