


CET - 013M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail



Mémoire déposé dans le cadre des consultations
particulières et auditions publiques sur le **projet de loi n° 42,**

***Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique
et la violence à caractère sexuel en milieu de travail***

Présenté à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec

JANVIER 2024

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	3
Bons coups du projet de loi	3
Améliorations à apporter	3
Les grands absents à prioriser	5
INTRODUCTION.....	7
État du problème	8
Leadership assumé par l'Ordre	13
COMMENTAIRES SUR LES MESURES PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI.....	15
Modifications à la (LNT)	15
Modification au Code du travail	19
Modifications à la LSST et à la LATMP	20
COMMENTAIRES SUR LES MESURES MANQUANTES AU PROJET DE LOI.....	24
La clé : une meilleure prise en charge à la source	24
Dresser un portrait statistique global	28
CONCLUSION.....	30

SOMMAIRE

L'Ordre soutient fermement le législateur dans sa volonté d'améliorer les mécanismes de prévention et d'intervention en matière de harcèlement en milieu de travail. Il s'agit d'un enjeu important qui transcende le monde du travail alors qu'il a de sérieuses répercussions sociales, notamment sur le plan de la santé publique. L'intention du projet de loi 42 est noble et nous saluons la volonté du ministre de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

À notre avis, ce projet de loi comprend plusieurs avancées pertinentes que nous appuyons, quelques propositions qui pourraient être améliorées et enfin, certains éléments cruciaux manquants qui devraient être pris en compte. C'est dans une volonté de nourrir constructivement la réflexion des membres de la commission, et guidés par notre mission de protection du public que nous proposons les recommandations suivantes.

Bons coups du projet de loi

Plusieurs articles proposés représentent des avancées pertinentes. L'Ordre souhaite souligner positivement, entre autres :

- La sagesse du législateur à considérer dans son projet de loi tant le harcèlement sexuel que le harcèlement psychologique, évitant ainsi de créer des mécanismes à deux vitesses selon le type de harcèlement.
- La prescription d'un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique de l'employeur (article 18).
- Le retrait des clauses d'amnistie des conventions collectives en matière d'inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel (article 20).
- La création d'une unité spéciale au Tribunal administratif du travail (TAT) dûment formée sur les violences à caractère sexuel, ainsi que la formation obligatoire des arbitres de grief (article 1).
- L'allongement à deux ans du délai de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel (article 9).

Améliorations à apporter aux articles du projet de loi

Faisant écho à certaines réserves, l'Ordre propose les pistes d'améliorations suivantes.

Recommandation 1 — Provenance du harcèlement

L'article 18 vient préciser à la Loi sur les normes du travail (LNT) que les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique s'appliquent au harcèlement provenant de « toute personne ». Or, cette formulation nous apparaît trop large.

- Préciser à l'article 18 que les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique s'appliquent au harcèlement provenant de « toute personne en milieu de travail, y compris la clientèle et les fournisseurs ».

Recommandation 2 – Levée de l'obligation de confidentialité

L'article 25 vient préciser que les parties, dans le cadre d'un règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, peuvent convenir de la levée de l'obligation de confidentialité, à la condition de la prévoir à leur entente visant un tel règlement. Bien que nous comprenions l'intention, le libellé a une portée trop large et pourrait freiner la collaboration des témoins dans le cadre des enquêtes.

- Clarifier l'article 25 quant à ce qui peut faire l'objet de la levée de l'obligation de confidentialité, qui sont les parties et restreindre la portée aux éléments qui sont véritablement nécessaires aux signalements requis pour protéger les travailleuses et travailleurs.

Recommandation 3 – Pouvoir d'imposition de dommages punitifs par le TAT

L'article 24 prévoit que le TAT pourra ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs à une personne salariée victime de harcèlement psychologique, malgré qu'elle soit victime d'une lésion professionnelle qui résulte de ce harcèlement. Il nous apparaît justifié que de tels dommages puissent être imposés, mais uniquement dans les cas de gestes intentionnels et illicites, critère dérivé de la jurisprudence et qui devrait apparaître clairement au nouveau libellé de l'article proposé.

- Ajouter au libellé proposé du paragraphe 4.1 de l'article 123.15 de la LNT, le critère « intentionnel et illicite » afin de marquer le caractère exceptionnel de l'octroi des dommages punitifs.

Recommandation 4 – Formation des arbitres de griefs

L'article 1 prévoit que les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique au sens de la LNT devront dorénavant avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre. L'Ordre accueille très favorablement cette mesure et juge même que la formation prescrite devrait être élargie au harcèlement psychologique dans son ensemble.

- Élargir le contenu de l'obligation de formation des arbitres de griefs traitant des dossiers de harcèlement en milieu de travail.

Recommandation 5 – Définition de violence à caractère sexuel

L'article 33 propose d'ajouter à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) une définition de « violence à caractère sexuel ». Telle que rédigée, cette définition nous semble trop large et devrait être resserrée par souci de cohérence avec celle du harcèlement présente dans la LNT.

- Resserrer la définition de « violence à caractère sexuel » à l'article 33 pour qu'elle s'en tienne à des éléments mesurables factuellement (retirer la notion trop subjective d'attitude) et y intégrer la notion de gravité pour une seule inconduite.

Recommandation 6 – Présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle

L'article 4 ajoute à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) des présomptions qui ont pour objectif de faciliter la preuve permettant la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel. Or, le libellé pourrait imposer après trois mois à la victime le fardeau de la preuve.

- Revoir le libellé afin de s'assurer que la modification n'impose pas à la victime le fardeau de la preuve qui serait à l'opposé de l'intention du législateur.

Recommandation 7 – Imputation du coût des prestations

L'article 12 prévoit que, sauf exception, le coût des prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en raison d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel, soit imputé aux employeurs de toutes les unités. Une exception est prévue lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur de la personne salariée, l'un de ses dirigeants ou dirigeantes dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleuses et travailleurs. La notion de « représentant » laisse cependant place à beaucoup d'interprétation.

- Clarifier la notion de « représentant » à l'article 12.

Recommandation 8 – Confidentialité du dossier médical

L'article 5 du projet de loi qui modifie la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LAPMT) semble vouloir restreindre davantage l'accès au dossier médical. Notre compréhension est que si actuellement, le médecin désigné est l'entité par laquelle se concrétise l'accès au dossier médical pour l'employeur, ce dernier n'y aurait même plus indirectement accès et devrait composer avec ce que le médecin estimera juste de lui communiquer, ce qui pourrait alourdir le fardeau sur leurs épaules. Si l'intention du législateur est d'assurer une plus grande confidentialité, il devrait plutôt être précisé que les accès sont limités à des professionnelles et professionnels ciblés, membres d'un ordre professionnel et soumis à l'obligation du respect du secret professionnel.

- Restreindre l'accès à des professionnelles et professionnels agréés soumis à l'obligation du respect du secret professionnel.

Les grands absents du projet de loi à prioriser

À notre avis, bien qu'appréciable, le projet de loi ne viendra pas modifier radicalement la protection de l'ensemble des 4,4 millions de travailleuses et travailleurs du Québec, car il omet un volet incontournable et fondamental : celui de l'intervention en milieu de travail.

Recommandation 9 – Une meilleure prise en charge à la source

Bien que nécessaires, les recours légaux (CNESST, CDPDJ, griefs) comportent d'importantes limites puisqu'ils reposent sur une philosophie d'indemnisation individuelle plutôt que d'une résolution réelle et durable du problème. Pour l'Ordre, il est évident que l'approche à préconiser pour s'attaquer à l'enjeu du harcèlement en milieu de travail est d'améliorer considérablement la prise en charge à la source, soit au sein même des organisations. Une telle amélioration permettrait notamment d'éviter que les situations problématiques s'aggravent et qu'elles engorgent les instances publiques et qu'elles se répètent.

Malheureusement, la gestion des plaintes au sein des organisations est excessivement variable. Elle est parfois complètement inadéquate (des histoires d'horreurs existent), voire tout simplement absente, ce qui engendre d'importants préjudices pour toutes les parties concernées.

En améliorant ce mécanisme, tout le monde y gagne, que ce soit la personne plaignante, la personne mise en cause, l'employeur, la CNESST, comme la société. Des pistes de solutions concrètes, réalistes, éprouvées et qui bénéficient d'un appui fort et consensuel de la population sont disponibles. Il suffit d'avoir le courage de les implanter.

- Améliorer la prise en charge des plaintes de harcèlement en milieu organisationnel par :
 - L'adoption d'un processus uniforme pour le traitement des plaintes : analyse de recevabilité, suivie d'une enquête obligatoire avec possibilité de médiation en tout temps si les parties la préfèrent.
 - La formation et l'encadrement de professionnelles et professionnels compétents responsables de la prise en charge par la voie du système professionnel ou de l'accréditation.

Recommandation 10 – Dresser un portrait statistique global

L'Ordre estime que ce n'est qu'en ayant un portrait global et fiable de l'enjeu au sein de notre société qu'il sera possible de prendre la pleine mesure de la situation. À l'heure actuelle, les données disponibles ne sont que partielles.

- Obtenir un portrait plus exhaustif et fiable de l'enjeu du harcèlement en contexte de travail en instaurant un mécanisme permettant de colliger l'ensemble des plaintes déposées, dont celles en organisation.

* * *

Pour le bien de la protection du public, il faut mettre en place des mesures courageuses, à la hauteur du problème et susceptibles d'engendrer des effets positifs concrets. Alors que le harcèlement poursuit ses ravages malgré une prise de conscience croissante et certaines avancées législatives, l'Ordre souhaite continuer à travailler activement sur cet enjeu et offre toute sa collaboration aux instances politiques et gouvernementales concernées.

INTRODUCTION

Regroupant 12 000 professionnelles et professionnels de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la référence en matière de pratiques de gestion des RH. Il assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillères et conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et des conseillères et conseillers en relations industrielles agréés (CRIR), la préparation de la relève, ainsi que par ses interventions publiques qui visent à sensibiliser et outiller toutes les parties prenantes du monde du travail.

Avec une perspective unique et globale du milieu des affaires, l'Ordre s'intéresse aux préoccupations et aux enjeux des employeurs, de même que des travailleuses et travailleurs. Il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des travailleuses et travailleurs, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

C'est guidé exclusivement par sa mission de protection du public ainsi que par l'expertise de ses professionnelles et professionnels agréés que l'Ordre présente, par le biais de ce mémoire, ses commentaires sur le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Notre objectif est de nourrir constructivement la réflexion des membres de la commission.

Nos commentaires reposent notamment sur plusieurs sources :

- Un sondage mené auprès de CRHA | CRIR
- Un sondage mené auprès des travailleuses et travailleurs québécois¹
- Une consultation menée récemment sur le texte du projet de loi auprès de professionnelles et professionnels RH ayant des expertises clés

L'Ordre soutient le législateur dans sa volonté d'améliorer les mécanismes de prévention et d'intervention en matière de harcèlement en milieu de travail. Il s'agit d'un enjeu important qui transcende le monde travail alors qu'il a de sérieuses répercussions sociales, notamment sur le plan de la santé publique. Pour la protection du public, il faut mettre en place des mesures courageuses, à la hauteur du problème et susceptibles d'engendrer des effets positifs concrets.

L'intention du projet de loi 42 est noble. Il donne suite à d'importants travaux, auxquels l'Ordre a d'ailleurs contribué en déposant un mémoire étoffé², et il présente plusieurs mesures pertinentes que l'Ordre soutient fortement. Toutefois, le contenu actuel du projet de loi nous apparaît trop timide sur le cœur de cet enjeu : la prise en charge du harcèlement au sein des organisations, soit avant que les victimes décident d'avoir recours à des instances publiques externes pour apporter des solutions aux situations qu'elles subissent dans leur milieu de travail.

¹ Les versions intégrales des rapports de ces deux sondages sont disponibles à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

² <https://ordrechra.org/salle-de-presse/memoire-et-prises-de-position/2022/04/memoire-harcelement>

État du problème

1. Portrait de la situation

Malgré une prise de conscience croissante et certaines avancées législatives ces dernières années, le harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel, poursuit ses ravages, notamment en milieu de travail. Plusieurs mouvements de dénonciations se sont succédé dans l'actualité depuis le phénomène #moiaussi. Ils sont si nombreux qu'il est difficile de faire le décompte de l'ensemble des cas qui ont défrayé l'actualité ces dernières années. Ils rappellent l'omniprésence de ce fléau et qu'aucun milieu, que ce soit culturel, d'affaires, sportif ou politique, n'y échappe.

Malheureusement, le Québec ne dispose que d'un portrait statistique bien incomplet de la situation alors que seules les plaintes soumises à la CNESST sont officiellement colligées. Or, elles ne représentent que la pointe de l'iceberg.

Un sondage de l'Ordre mené par Léger en décembre dernier nous apprenait que 11 % des travailleuses et travailleurs québécois affirment avoir été personnellement victimes de harcèlement en contexte de travail au cours de la dernière année (un autre 12 % mentionnent en avoir été témoins)³. Considérant qu'il y a 4,4 millions de travailleuses et travailleurs au Québec, il y aurait donc 484 000 personnes qui considèrent avoir subi du harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois seulement. Des experts consultés estiment que le ratio de leurs enquêtes suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail et qui s'avère fondée au sens de la loi s'établit autour de 20 %. Selon cette hypothèse, on pourrait imaginer qu'il y a approximativement 96 800 victimes annuelles réelles, soit bien plus que les 4 909 demandes de recours déposées pour harcèlement à la CNESST en 2022 en vertu de la LNT. D'autre part, un sondage mené en janvier auprès de plus de 600 CRHA | CRIA qui œuvrent en entreprise, révèle qu'une bonne majorité, soit 63 %, ont eu au cours de la dernière année au moins un signalement ou une plainte en matière de harcèlement (fondée ou non) au sein de leur organisation⁴.

Par ailleurs, ne faisons pas l'erreur de croire que le harcèlement a été mis sur pause en raison du télétravail, pratique démocratisée à grande échelle depuis la pandémie. Il peut aussi bien s'infiltrer dans les canaux de communications numériques, voire plus subtilement, qu'il peut le faire au bureau. Sur ce plan, un autre sondage réalisé en 2020 par l'Ordre révélait que 36 %⁵ des professionnelles et professionnels RH croit que le télétravail rend plus difficiles la prévention et la gestion du harcèlement en milieu de travail.

³ Voir résultats détaillés à la page 8 du rapport disponible à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

⁴ Voir résultats détaillés à la page 5 du rapport disponible à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

⁵ <https://ordrecrha.org/ressources/guides-outils/sondages/sondages-2020/08/sondage-crha-cria-harcelement-teletravail>

2. Conséquences

Tous les experts s'entendent sur le fait que les conséquences du harcèlement sont dévastatrices, tant pour les victimes que leurs collègues, leur entourage, comme pour les organisations et la société en général.

Relativement aux **victimes**, les conséquences peuvent se manifester sur différents aspects :

- **Intégrité physique** : troubles du sommeil, céphalées, troubles digestifs, douleurs chroniques et hypertension artérielle.
- **Intégrité psychologique** : conséquences sur la santé mentale, dont la nervosité, l'irritabilité et l'anxiété. Ces manifestations bouleversent l'équilibre psychologique et peuvent mener à la détresse psychologique, des problèmes de dépendance, des troubles de l'adaptation, des états de stress post-traumatique, des troubles dépressifs, voire à des idées suicidaires.
- **Vie professionnelle, sociale et familiale** : sur le plan professionnel, on assiste à une diminution de la satisfaction au travail, des cas d'isolement, une dégradation des relations avec les collègues, ce qui peut provoquer des arrêts de travail et entraver le parcours professionnel. Sur les plans social et familial, l'entourage subira les contrecoups des problèmes physiques, psychologiques et professionnels.
- **Incidence financière** : des absences répétées ou un arrêt de travail peuvent représenter une importante baisse de salaire, en plus des coûts associés au soutien psychologique qui sont difficilement accessibles dans le système public de santé. Cela ajoute inévitablement au stress subi.

Pour ce qui est des **organisations**, le harcèlement se répercute sur trois grands axes :

- **Climat de travail** : les conséquences néfastes ne se limitent pas à la victime de harcèlement ou à la personne mise en cause, mais touchent aussi l'ensemble de leur équipe de travail. Il s'en suivra une dégradation du climat de travail, une baisse de l'efficacité et de la productivité, une augmentation des risques d'erreurs et d'accidents ainsi qu'une augmentation de l'absentéisme et du taux de roulement. En effet, lorsque les victimes ne disposent pas de recours clair au sein de leur organisation, elles finissent généralement par quitter leur emploi, voire le secteur d'activité.
- **Enjeux financiers** : les éléments précédents engendrent des coûts substantiels pour les organisations. Pensons entre autres aux coûts relatifs à l'absentéisme, aux lésions, aux pertes de productivité, au taux de roulement, etc.
- **Contrecoup réputationnel** : la réputation d'une organisation est un actif intangible d'une très grande valeur qui est mis à mal dans des cas de harcèlement. Les dénonciations médiatisées des dernières années montrent que la réputation d'une entreprise est fragile, et que sa valeur financière peut s'écrouler en l'espace d'une seule journée.

Les conséquences négatives du harcèlement ne se limitent pas au milieu de travail. Elles se propagent malheureusement dans toute la **société**.

- En effet, lorsque la réputation d'une entreprise est entachée, des répercussions financières peuvent survenir sur tout son écosystème, y compris ses fournisseurs et partenaires. Le harcèlement génère des coûts de santé considérables, tant pour les régimes d'assurances privés (congé de maladie) que pour le régime public. Les coûts associés au traitement par la CNESST de près de 5 000 plaintes en matière de harcèlement par année ajoutent aussi au fardeau de l'État.

Devant l'évidence, il n'est plus possible de se mettre la tête dans le sable. S'il n'est pas géré adéquatement, le harcèlement en milieu de travail sous toutes ses formes engendre des préjudices importants pour l'ensemble de la société.

Avec près de 100 000 victimes par année qui subissent les conséquences du harcèlement, il s'agit d'un véritable enjeu de santé publique, rien de moins. Nous avons collectivement l'obligation morale d'y remédier.

3. Mécanismes de dénonciation

Qu'elle soit victime alléguée ou témoin, une personne souhaitant dénoncer une situation qu'elle estime être du harcèlement en milieu de travail peut emprunter différentes voies, toutes ayant leurs particularités. Bien sûr, cette multiplication d'avenues n'aide pas à la compréhension du public.

Il y a la voie du processus interne de chaque organisation, soit le dépôt d'une plainte à un intervenant identifié par l'employeur dans sa politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes que les employeurs ont l'obligation de mettre en place.

Il y a ensuite les recours légaux, tels que le dépôt :

- d'une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, en vertu de la Loi sur les normes du travail et/ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- d'une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- d'un grief lorsque le milieu de travail est syndiqué.

C'est essentiellement sur l'amélioration de ces recours légaux que s'est penché le Comité d'expertes mandaté pour analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel en milieu de travail et dont le rapport final a été publié en juin dernier⁶.

La confiance du public envers tous ces mécanismes est primordiale. Autrement, le silence demeurera ou l'avenue des réseaux sociaux ou des médias traditionnels pour se faire justice soi-même pourrait être empruntée. Ces deux cas de figure ne sont à l'avantage de personne.

Examinons plus attentivement chacun des recours légaux précités.

3.1. Plainte déposée à l'interne

La victime alléguée peut et devrait dénoncer la situation à son employeur, qui a la responsabilité légale de la faire cesser si elle est avérée. C'est la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique – obligatoire depuis 2019 et qui est modifiée dans le présent projet de loi – qui sert, théoriquement, à informer la victime alléguée sur la marche à suivre.

Bien géré par l'employeur, il s'agit d'un recours qui fonctionne bien. Les recommandations qui découlent du processus permettent d'apporter des correctifs pour régler la situation ainsi que d'éviter qu'elle se

⁶ <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/lutte-contre-la-violence-et-le-harcèlement/>

répète. Même lorsque la plainte ne se révèle pas être réellement du harcèlement au sens de la loi, l'enquête peut révéler d'autres enjeux ayant une incidence sur le climat de travail et qui doivent être gérés (conflits, comportements incivils, etc.). Certaines organisations ont la capacité et l'expertise pour gérer la plainte à l'interne. D'autres font appel à une expertise externe qui sera responsable de la prise en charge du processus.

Gérée de manière adéquate à la source, cette avenue permet généralement d'éviter qu'une situation dégénère (limite la détresse psychologique, la perte de productivité, etc.). Elle évite aussi d'encombrer les instances publiques ou syndicales responsables de gérer les recours légaux. Or, comme il n'y a aucun encadrement légal réel dans cette avenue interne, la prise en charge est extrêmement variable d'une organisation à une autre. Elle est parfois complètement inadéquate, voire tout simplement absente.

En améliorant ce mécanisme, tout le monde, que ce soit la personne plaignante, la personne mise en cause, l'employeur, la CNESST, comme la société, tout le monde y gagne. Il est évident pour l'Ordre que l'approche à préconiser pour aborder l'enjeu du harcèlement en milieu de travail est d'améliorer considérablement la prise en charge à la source, soit au sein même des organisations. Ce mémoire présentera différentes pistes de moyens pour y parvenir.

3.2. Plainte auprès de la CNESST

Géré par une tierce partie publique, ce recours est pertinent puisqu'il peut représenter l'ultime avenue lorsqu'une situation ne se règle pas via les mécanismes internes de l'organisation. Mais bien qu'absolument nécessaire, il comporte d'importantes limites.

Dans la très grande majorité des cas, les situations alléguées de harcèlement qui aboutissent à la CNESST se sont détériorées de manière importante et sont arrivées à un point de non-retour. Bien souvent, la victime est alors en arrêt de travail ou n'est plus à l'emploi de l'organisation concernée.

Rappelons que les processus de la CNESST sont fondés sur une philosophie de compensation financière; ils visent à indemniser la victime pour la situation subie. Il ne s'agit donc pas de régler le problème. Le cas est traité de manière individuelle et n'apporte pas nécessairement des constats et recommandations qui seraient ensuite appliqués pour prévenir des situations éventuelles ou en améliorer la prise en charge.

Par ailleurs, la CNESST accuse une certaine lenteur en raison du nombre important de plaintes et de dossiers variés qu'elle doit gérer. Comme société, il faut souhaiter que toutes les victimes dénoncent. Or, si les plaintes augmentent, nous ferons nécessairement face à un goulot d'étranglement.

Mentionnons que la CNESST gère annuellement près de 5 000 demandes de recours, ce qui représente qu'une infime partie des cas.

3.3. Dépôt d'un grief auprès du syndicat

Dans le cas des organisations syndiquées, la travailleuse ou le travailleur qui estime que ses conditions de travail n'ont pas été respectées, ici en matière de harcèlement, peut déposer un grief auprès de la personne représentant l'employeur. La victime alléguée sera alors accompagnée par sa représentante ou son représentant syndical.

Or, dans le cas où la personne présumément mise en cause est également syndiquée, ce même syndicat devra représenter à la fois la victime et la personne mise en cause. Cette situation soulève donc des questions quant à l'impartialité et la neutralité du processus.

Les droits d'une travailleuse ou d'un travailleur sont défendus à l'image de la qualité du grief et de sa préparation. Cette qualité repose sur les qualifications des représentantes et représentants syndicaux et elle s'avère parfois inégale. Cela pose donc des préoccupations en matière de protection du public.

Leadership assumé par l'Ordre

L'Ordre est aux premières loges pour constater les conséquences que le harcèlement peut provoquer pour l'ensemble des parties, notamment les coûts humains, organisationnels et sociaux, surtout si les situations ne sont pas gérées selon les règles de l'art.

Depuis plusieurs années, et ce, avant même que les mouvements de dénonciations se multiplient dans l'actualité et les réseaux sociaux, l'Ordre a fait de la lutte au harcèlement en milieu de travail une priorité. Avec les CRHA | CRIA, il joue ainsi un rôle d'influence de premier plan dans le but d'assainir les environnements de travail.

1. Soutien et encadrement des CRHA | CRIA

Alors que les professionnelles et professionnels RH sont appelés à jouer un rôle de premier plan dans la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et pour assurer que leurs compétences puissent être développées et maintenues en continu en la matière, une attention particulière a été déployée à leur intention :

- En 2013, l'Ordre a publié son Code de conduite à la suite d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail. Ce code a été remplacé quelques années plus tard par le *Guide d'encadrement - Pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement*⁷, qui vise à guider les CRHA | CRIA afin que leurs mandats soient réalisés selon les règles de l'art.
- Le Programme de gestion en matière de harcèlement au travail, qui comprend cinq volets, se veut un soutien encore plus exhaustif. Au terme de ce programme et d'un processus d'évaluation, l'Ordre octroie la certification d'Enquêteur en matière de harcèlement au travail (ECH) aux CRHA | CRIA ayant répondu aux exigences⁸. Cette certification offre aux organisations la certitude que la détentrice ou le détenteur a acquis toutes les connaissances et l'expertise nécessaires à la réalisation d'une enquête selon les règles de l'art.

Par ailleurs, dans un souci de protection du public, la validation de la présence de mécanismes et d'outils visant à maintenir un climat de travail sain et exempt de harcèlement est abordée systématiquement lors de l'inspection professionnelle auprès des CRHA | CRIA.

Dans un souci de faire avancer, au bénéfice de tous, les connaissances en la matière, l'Ordre investit des sommes importantes dans la recherche par le biais de la Fondation CRHA. À titre d'exemple, des bourses de recherches ont été octroyées récemment pour les projets suivants :

- L'effectivité des modifications sur la Loi des normes du travail quant à l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique au travail, des professeurs Diane Gagné, CRHA (Université du Québec à Trois-Rivières), Julie Bourgeault (Université du Québec en Outaouais) et Anne-Marie Laflamme (Université Laval).

⁷ <https://carrefourrh.org/outils/lignes-directrices/guide-encadrement-harcelement>

⁸ <https://programmes.ordrechha.org/prevention-harcelement/>

- Prévention du harcèlement psychologique : identification des risques inhérents au contexte de travail, des professeurs Jean-François Tremblay, CRHA et Éric Gosselin, tous deux de l'Université du Québec en Outaouais.

2. Sensibilisation de l'écosystème

Au fil des ans, l'Ordre a multiplié ses initiatives pour sensibiliser les différentes parties prenantes afin de les inciter à s'engager activement dans cette lutte complexe :

- L'Ordre a tenu à outiller les gestionnaires, dirigeantes et dirigeants en offrant une multitude d'outils et de contenus variés. En plus de nombreux articles, capsules vidéo et balados, la formation *Un milieu de travail sain, sans harcèlement*⁹ ainsi que le guide *Pour des milieux de travail exempts de harcèlement*¹⁰ et un aide-mémoire pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes¹¹.
- En 2020, l'Ordre a lancé et renouvelé l'an dernier une campagne publicitaire de sensibilisation auprès du grand public¹².
- L'Ordre a participé en 2022 aux consultations du Comité d'expertes, harcèlement sexuel et agressions sexuelles en déposant un mémoire étoffé¹³.
- L'Ordre a aussi soumis aux parlementaires des pistes de solutions concrètes lors des consultations sur le projet de loi modernisant de la LNT en 2018¹⁴ et sur le projet de loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail en 2021¹⁵.
- Enfin, plusieurs sondages ont été menés et rendus publics¹⁶. De nombreuses lettres d'opinion et communiqués de presse¹⁷ ont aussi été diffusés sur le sujet et les porte-parole de l'Ordre ont accordé un grand nombre d'entrevues aux médias.

⁹ <https://carrefourrh.org/Formation/MilieuSansHarc>

¹⁰ <https://carrefourrh.org/outils/guides-pratiques/milieux-travail-exempts-harcelement>

¹¹ <https://carrefourrh.org/outils/modeles-documents/aide-memoire-politique-harcelement>

¹² <https://finauharcelement.com/>

¹³ <https://ordrecrha.org/salle-de-presse/memoire-et-prises-de-position/2022/04/memoire-harcelement>

¹⁴ <https://ordrecrha.org/salle-de-presse/communiques-de-presse/2018/projet-de-loi-no-176-lordre-des-crha-propose-une-solution-pour-enrayer-le-harcelement>

¹⁵ <https://ordrecrha.org/salle-de-presse/communiques-de-presse/2021/01/commentaires-ordre-crha-projet-loi-no-59>

¹⁶ Les deux plus récents, publiés en janvier 2024, sont disponibles sur cette page :

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

¹⁷ À titre d'exemple, ces deux lettres publiées par *La Presse* [en décembre 2022](#) et [en juillet 2020](#).

COMMENTAIRES SUR LES MESURES PROPOSÉES PAR LE PROJET DE LOI

1. Modifications à la Loi sur les normes du travail

1.1. Provenance du harcèlement

L'article 18 vient préciser à la LNT que les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique s'appliquent au harcèlement provenant de « toute personne ».

Selon notre compréhension, la jurisprudence prévoyait déjà une telle application élargie. Mais il est avisé pour le législateur de le refléter dans la loi puisque les organisations devraient tenir compte de ces personnes de l'externe dans leurs politiques de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique. Nous reviendrons plus loin sur cette politique.

Par ailleurs, l'Ordre estime que le vocable choisi dans le texte du projet de loi est trop large (« toute personne »). Pour refléter l'intention du législateur d'étendre l'application à la clientèle et aux fournisseurs des organisations, il mériterait d'être précisé, comme dans le communiqué qui a été diffusé par le cabinet du ministre lors du dépôt du projet de loi (« toute personne en milieu de travail, y compris les clients et les fournisseurs »)¹⁸. Cette précision permettrait d'exclure la responsabilité de l'employeur à l'égard de personnes sur lesquelles il n'a absolument aucun contrôle, par exemple le voisin d'une personne qui télétravaille à partir de sa résidence.

Recommandation 1

Préciser, à l'article 18, que les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique s'appliquent au harcèlement provenant de « toute personne en milieu de travail, y compris la clientèle et les fournisseurs ».

1.2. Politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique

L'article 18 propose un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique que l'employeur doit adopter. Pour l'Ordre et la profession RH, l'ajout d'exigences en lien avec cette politique représente une évolution très positive.

Toutes les parties concernées disposeront ainsi de lignes directrices dans l'élaboration de leur politique qui permettront de clarifier le processus, favorisant et facilitant ainsi le dépôt de plainte.

Par ailleurs, l'Ordre soutient la volonté du législateur de faire de cette politique une partie du programme de prévention ou du plan d'action que l'employeur doit appliquer en vertu de la LSST. Cette obligation devrait améliorer la conformité des employeurs à l'égard de cette obligation ainsi que la

¹⁸ <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-ministre-jean-boulet-presente-le-projet-de-loi-42-loi-visant-a-prevenir-et-a-combattre-le-harcelement-psychologique-et-la-violence-a-caractere-sexuel-en-milieu-de-travail-865699404.html>

connaissance de ces politiques par les travailleuses et travailleurs. En effet, selon un sondage mené pour l'Ordre en début d'année, près d'une personne sur trois (30 %) affirme qu'il n'y a pas de telle politique au sein de son organisation, ou du moins elle n'en a pas la certitude¹⁹. Bien que le gouvernement oblige les employeurs à se doter d'une politique depuis le 1^{er} janvier 2019, force est de constater que dans plusieurs milieux, elles ne sont toujours pas implantées ou du moins sont complètement méconnues. Rappelons qu'actuellement, à moins qu'une plainte ne se rende à la CNESST, il n'y a aucun mécanisme qui vérifie l'existence et la pertinence de ces politiques.

Cela dit, sur le contenu de la politique tel que proposé par le projet de loi, l'Ordre remarque que le champ d'application ne se retrouve pas dans les éléments énumérés. Il pourrait être intéressant d'inclure à qui s'applique la politique, les lieux et quand elle s'applique. Il serait aussi pertinent d'inclure les responsabilités de toutes les parties prenantes (employeur, gestionnaires, employées et employés, partenaires) afin de communiquer le fait que la prévention est l'affaire de tout le monde.

Considérant le temps nécessaire pour informer les employeurs de cette nouvelle obligation et leur permettre de bien faire les choses, il serait judicieux de leur accorder un délai raisonnable pour effectuer des modifications adéquates à leur politique. Ainsi, l'Ordre serait en faveur de repousser de quelques mois l'entrée en vigueur de l'obligation proposée, passant ainsi de six mois à un an par exemple.

Des commentaires supplémentaires sur la politique sont émis à partir de la page 24 de ce mémoire.

1.3. Représailles d'employeurs

L'article 21 rendra illégal le fait pour un employeur d'exercer à l'endroit d'une personne salariée des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que cette personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne.

L'Ordre soutient fortement cette mesure puisqu'elle est de nature à inciter davantage de travailleuses et travailleurs à agir comme témoins dans des situations où les victimes se retrouvent souvent seules face à la personne qui harcèle.

1.4. Clauses d'amnistie présentes dans des conventions collectives

L'article 20 prévoit qu'un contrat individuel de travail, une convention collective, un décret de convention collective ou toute autre entente relative à des conditions de travail ne peut pas avoir pour effet d'empêcher un employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique qu'elle a commise, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

Les professionnelles et professionnels RH consultés nous confirment que des clauses d'amnistie, comme il en existe actuellement, protègent des récidivistes et empêchent les organisations (et les syndicats eux-mêmes) d'agir sur des individus qui ont une influence néfaste sur le climat de travail et sur la santé des

¹⁹ Voir résultats détaillés à la page 13 du rapport disponible à <https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

travailleuses et travailleurs. Trois quarts (77 %) des répondantes et répondants à un sondage mené par l'Ordre en début d'année auprès des CRHA | CRIA en entreprise étaient d'ailleurs d'avis que ces clauses d'amnistie devraient être interdites²⁰.

L'Ordre soutient donc fortement cette mesure du projet de loi.

Pour l'Ordre, il est faux de prétendre que le retrait de ces clauses d'amnistie pour ces gestes graves enlèverait une protection à des individus qui pourraient avoir commis un geste isolé ou fait une erreur au cours de leur emploi. Le même processus de gradation des sanctions et d'appréciation du dossier disciplinaire d'une employée ou d'un employé s'applique dans tous les contextes (syndiqués ou non). À titre d'exemple, une travailleuse ou un travailleur ayant un avis disciplinaire à son dossier ne pourrait pas se le voir opposé lors d'une seconde offense qui aurait lieu huit ans plus tard, par exemple.

1.5. Levée de l'obligation de confidentialité

L'article 25 vient préciser que les parties, dans le cadre d'un règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, peuvent convenir de la levée de l'obligation de confidentialité, à la condition de la prévoir à leur entente visant un tel règlement.

Selon notre compréhension, cette mesure vise à donner suite à la préoccupation soulevée dans le rapport final Comité d'expertes mandaté pour analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel en milieu de travail, notamment la possibilité de « laisser perdurer des risques » dans les milieux de travail²¹.

Nous comprenons cette préoccupation, mais nous sommes à notre tour préoccupés par le projet d'article 123.17 tel qu'il est rédigé dans le projet de loi. Le libellé actuel de l'article est très large. Il permettrait la levée de la confidentialité pour « tout ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus d'un règlement ». Il pourrait donc être interprété comme incluant les informations partagées lors de l'enquête ou durant la médiation. À notre avis, la confidentialité de ces informations devrait être préservée le plus possible afin de ne pas freiner la collaboration des témoins dans le cadre des enquêtes.

Le législateur pourrait néanmoins préciser que rien dans une entente ne devrait avoir pour effet de limiter le droit de quiconque de signaler aux intervenantes et intervenants qui ont compétence pour prévenir et intervenir (ex. : employeur, syndicat, CNESST, comité SST, représentant SST, agent de liaison SST, etc.) une situation qui expose des travailleuses et travailleurs à des risques de harcèlement psychologique.

Par ailleurs, la notion de parties à une entente doit être précisée : si l'intention était d'inclure la personne mise en cause, il semble utopique de croire que de telles ententes de levée de la confidentialité puissent réellement voir le jour en pratique. Si les parties ne concernent que l'employeur et la victime, alors elles semblent plus plausibles, mais soulèvent des enjeux possibles en diffamation et des recours de la personne mise en cause.

²⁰ Voir résultats détaillés à la page 9 du rapport disponible à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

²¹ Voir aux pages 24-25 du [rapport final synthèse du comité](#).

Recommandation 2

Clarifier l'article 25 quant à ce qui peut faire l'objet de la levée de l'obligation de confidentialité, qui sont les parties et restreindre la portée aux éléments qui sont véritablement nécessaires aux signalements requis pour protéger les travailleuses et travailleurs.

1.6. Pouvoir des médiatrices et médiateurs

L'article 22 donne aux médiatrices et médiateurs le pouvoir de mettre fin à la médiation s'ils estiment, compte tenu des circonstances, que leur intervention n'est pas utile ou indiquée. Une médiation crédible et compétente doit pouvoir conclure certains processus de cette façon pour laisser place à d'autres avenues (ex. : enquêtes). L'Ordre accueille donc favorablement cette mesure.

1.7. Amendes en cas d'infraction

Les articles 27 et 28 haussent les amendes en cas d'infraction aux dispositions concernant le harcèlement psychologique. Les amendes ayant un caractère dissuasif sont cohérentes avec notre souhait d'amener davantage de rigueur et de mordant dans la gestion de ces situations, l'Ordre appuie les changements proposés.

1.8. Pouvoir d'imposition de dommages punitifs par le TAT

L'article 24 prévoit que le TAT pourra ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs à une personne salariée victime de harcèlement psychologique, malgré qu'elle soit victime d'une lésion professionnelle qui résulte de ce harcèlement.

Actuellement, en présence d'une lésion professionnelle au sens de la LATMP couverte par la CNESST, un tribunal devant trancher une plainte de harcèlement n'octroie pas de dommages punitifs ou moraux suivant la prémisse que le régime québécois de santé et sécurité du travail est un régime de protection sans égard à la faute (*no fault*). De tels dommages moraux et punitifs peuvent seulement être octroyés lorsque le juge conclut à du harcèlement psychologique, mais en l'absence de lésion professionnelle au sens de la LATMP.

En scindant le paragraphe #4 en deux, sans toutefois ajouter à l'article 123.16 LNT une référence au nouveau paragraphe 4.1 de l'article 123.15 suggéré, alors le décideur pourra dorénavant octroyer des dommages punitifs, et ce, même en présence d'une lésion. Ce qui vient heurter à notre avis le principe du *no fault* dans la mesure où le régime de la CNESST vient indemniser sans égard à la faute de quiconque.

Ceci étant dit, plus des deux tiers (69 %) des CRHA et CRIA sondés en début d'année sur cette question soutenaient cette mesure²². Pour l'Ordre, il apparaît justifié que de tels dommages puissent être imposés, mais uniquement dans les cas de gestes intentionnels et illicites, critère dérivé de la jurisprudence et qui devrait apparaître clairement au nouveau libellé de l'article proposé.

²² Voir résultats détaillés à la page 11 du rapport disponible à <https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

Recommandation 3

À l'article 4, ajouter au libellé proposé du paragraphe 4.1 de l'article 123.15 de la LNT, le critère « intentionnel et illicite » afin de marquer le caractère exceptionnel de l'octroi des dommages punitifs.

1.9. Unité spécialisée au sein du TAT

En complément au projet de loi, le ministre annonce la mise en place, au sein du TAT, d'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel. Elle sera constituée de juges et de conciliatrices et conciliateurs dûment formés en la matière et elle prévoira des mesures pour faciliter le processus pour les victimes.

À nos yeux, ceci témoigne de la reconnaissance du législateur du fait que pour traiter ce type de situations complexes, le développement de compétences particulières est requis. L'Ordre partage entièrement cet avis.

Sondés en début d'année sur la question, 76 % des CRHA et CRIA jugeaient que la mise en place d'une unité spécialisée pourrait contribuer à l'amélioration continue du traitement des dossiers (qualité et temps de traitement)²³.

L'Ordre salue cette mesure et invite le ministre à considérer la possibilité d'élargir le champ d'action de cette unité pour qu'elle soit apte à bien traiter l'ensemble des dossiers relatifs au harcèlement psychologique et non pas limités aux cas de nature sexuelle. Par ailleurs, le gouvernement devrait s'assurer d'accorder au TAT les ressources requises pour qu'il puisse réduire le temps de traitement des dossiers, qui est reconnu comme étant souvent très long.

2. Modification au Code du travail

2.1. Formation des arbitres de griefs

L'article 1 prévoit que les arbitres, traitant des griefs en matière de harcèlement psychologique au sens de la LNT, devront dorénavant avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre.

L'Ordre accueille très favorablement cette mesure et juge même que la formation prescrite devrait être élargie au harcèlement psychologique dans son ensemble plutôt que restreinte à la violence à caractère sexuel. Ces arbitres en la matière constitueraient en quelque sorte une unité spécialisée au sein de la « banque » d'arbitres (liste) que le ministre du Travail dresse annuellement après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)²⁴.

Cela dit, quelles conditions de formation le ministre déterminera-t-il et par le biais de quel processus? À titre d'ordre professionnel directement concerné par cet enjeu, et fort de notre expertise en matière de

²³ Voir résultats détaillés à la page 11 du rapport disponible à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

²⁴ <https://www.travail.gouv.qc.ca/rerelations-du-travail/liste-des-arbitres-de-griefs-et-de-differends/>

gestion du harcèlement en milieu de travail, nous offrons notre pleine collaboration au ministre et à la CCTM lorsque ces travaux seront menés. À notre avis, il serait opportun que ces formations soient délivrées par des organismes ou professionnelles et professionnels compétents et dûment reconnus.

Par ailleurs, il y aurait lieu pour les syndicats de se pencher sur la formation reçue par les représentantes et représentants, de même que les conseillères et conseillers syndicaux pour accompagner leurs membres qui vont vers le dépôt d'un grief. En effet, la qualité du libellé d'un grief a une incidence majeure sur la préservation des droits d'une victime.

Recommandation 4

Élargir l'obligation de formation à tous les arbitres de griefs traitant des dossiers de harcèlement en milieu de travail.

3. Modifications à la LSST et à la LATMP

3.1. Définition de violence à caractère sexuel

L'article 33 propose d'ajouter à la LSST la définition suivante de « violence à caractère sexuel » : « toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre ».

En vertu de l'article 3, la même définition serait ajoutée à la LATMP.

Telle que rédigée, cette définition nous semble trop large et devrait être resserrée. Même si elles peuvent être perçues comme telles par les victimes, des « attitudes » – notion éminemment subjective, difficilement mesurable – ne devraient pas être considérées comme de la « violence » dans la législation encadrant le régime québécois de santé et de sécurité.

Comme les mêmes faits pourraient amener à une plainte en harcèlement selon la LNT et à une demande pour lésion professionnelle, il nous semble que la notion de gravité de l'incident unique devrait être reprise pour ne pas créer de confusion. En d'autres mots, il faut s'assurer d'une certaine cohérence entre cette définition et celle du harcèlement dans la LNT.

Recommandation 5

Resserrer la définition de « violence à caractère sexuel » à l'article 33 pour qu'elle s'en tienne à des éléments mesurables factuellement (retirer la notion trop subjective d'*attitudes*) et intégrer la notion de gravité pour une seule inconduite.

3.2. Pouvoir réglementaire de la CNESST

L'article 38 donnerait à la CNESST le pouvoir réglementaire de déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

L'Ordre soutient cette mesure, mais suggère qu'elle devrait couvrir le harcèlement psychologique dans son ensemble plutôt qu'uniquement la violence à caractère sexuel. Par ailleurs, l'Ordre invite la CNESST à tenir compte de la diversité des milieux de travail et des moyens dont disposent les organisations lorsqu'elle développera la réglementation.

3.3. Présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle

L'article 4 ajoute à la LATMP des présomptions visant à faciliter la preuve permettant la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel.

Les spécialistes consultés par l'Ordre estiment que, tel que libellé, l'article imposera après trois mois à la victime le fardeau de faire la preuve que la lésion « résulte » (vocabulaire utilisé dans l'article) de la violence subie au travail. Le risque de voir des employeurs fouiller le passé d'une victime pour l'empêcher d'établir cette relation causale demeure élevé.

Par ailleurs, le nouvel article 28.0.1 énumère un certain nombre de sources possibles de la violence sexuelle subie au travail, mais omet d'inclure la clientèle d'une organisation alors que le ministre souhaite que celle-ci soit prise en compte dans les activités de prévention des employeurs. Par cohérence, il y aurait lieu d'ajouter la clientèle à cet article. De plus, selon des spécialistes consultés, l'ensemble des sources devraient être reprises à l'article 28.0.2 qui est ajouté à la LATMP en vertu du même article du projet de loi.

Recommandation 6

Revoir le libellé afin de s'assurer que la modification n'impose pas à la victime le fardeau de la preuve qui serait à l'opposé de l'intention du législateur.

3.4. Délai de réclamation

L'article 9 du projet de loi allonge à deux ans le délai pour produire à la CNESST une réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel. Le délai serait ainsi harmonisé avec celui pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT ou à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ).

Bien que cet allongement puisse représenter certains défis pour les employeurs, les CRHA et CRIA sondés en début d'année soutenaient cette mesure à hauteur de 78 %²⁵.

²⁵ Voir résultats détaillés à la page 10 du rapport disponible à <https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

L'Ordre appuie cette mesure. À notre avis, la longueur du délai accordé dans les deux lois reflète la nécessité de donner aux victimes le temps dont elles peuvent avoir besoin pour trouver les moyens d'entamer un tel processus et de faire les démarches requises.

3.5. Imputation du coût des prestations

L'article 12 du projet de loi prévoit que, sauf exception, le coût des prestations versées par la CNESST en raison d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel soit imputé aux employeurs de toutes les unités.

L'Ordre soutient cette mesure, qui est cohérente avec l'obligation de moyens et non de résultats d'un employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique. Cela pourrait dissuader certains employeurs de contester systématiquement toute réclamation.

Par contre, le projet de loi prévoit une exception lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur de la victime, l'une ou l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'une ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleuses et travailleurs. L'Ordre voit cette exception d'un bon œil, mais il recommande toutefois de clarifier la notion de « représentant » comme il laisse place à beaucoup d'interprétation. Il devrait être précisé pour en restreindre la portée et uniformiser la compréhension. Par ailleurs, le fait que les coûts puissent être imputés à l'organisation dans ce contexte précis pourrait l'inciter à contester. Alors que les contestations amènent les victimes à devoir revivre le processus et d'être appelées à témoigner une autre fois, il nous semble encore plus opportun de restreindre la portée de « représentant ».

Recommandation 7

Clarifier la notion de « représentant » à l'article 12.

3.6. Confidentialité du dossier médical

L'article 5 qui modifie la LAPMT semble vouloir restreindre davantage l'accès au dossier médical. Notre compréhension est que si actuellement, le médecin désigné est l'entité par laquelle se concrétise l'accès au dossier médical par l'employeur, celui-ci n'y aurait même plus indirectement accès et devrait composer avec ce que le médecin estimera juste de lui communiquer.

En vertu de la loi, les employeurs peuvent contester certains aspects du dossier médical. Cette modification viendra possiblement alourdir le fardeau pesant sur les épaules des « médecins désignés » dans la gestion de ces dossiers. Sont-ils prêts à jouer ce rôle et à quelles conditions?

Si l'intention du législateur est d'assurer une plus grande confidentialité, il devrait plutôt être précisé que les accès sont limités à des professionnelles et professionnels ciblés qui sont encadrés par un ordre professionnel. Ces derniers étant soumis aux obligations du Code de déontologie de leur profession ce qui inclut une obligation de préserver le secret professionnel. Dans la pratique, ce changement apporterait beaucoup plus de fluidité dans la gestion des dossiers et offrirait les mêmes garanties que celles recherchées par le législateur en matière de confidentialité.

Recommandation 8

Restreindre l'accès à des professionnelles et professionnels agréés soumis à l'obligation du respect du secret professionnel.

3.7. Indemnités de remplacement du revenu de certaines catégories de travailleuses et travailleurs

L'article 8 modifie l'article 80 de la LSST afin de rehausser le montant de l'indemnité de remplacement du revenu d'une personne stagiaire, travailleuse ou travailleur étudiant à plein temps, d'une ou un enfant considéré travailleur. L'Ordre soutient le remplacement de l'indemnité fixe et arbitraire au profit d'un montant variable tant et aussi longtemps que la logique du calcul appliqué assure que les indemnités versées sont cohérentes avec la prestation réelle de travail.

COMMENTAIRES SUR LES MESURES MANQUANTES AU PROJET DE LOI

1. La clé : une meilleure prise en charge à la source

1.1. Prioriser la prise en charge du harcèlement en organisation

Il convient maintenant d'aborder les éléments primordiaux qui, à notre sens, manquent au projet de loi actuel et devraient être considérés avec une grande attention.

Les changements législatifs des dernières années ainsi qu'une certaine prise de conscience collective ont permis des avancées notables en matière de prévention. Sans aucun doute, la prévention réduit l'apparition de comportements toxiques et c'est qu'il faut viser. Or, malgré les efforts, il demeure impossible d'enrayer complètement toutes les formes de harcèlement. Certains comportements continueront de se manifester et il faut s'assurer qu'ils soient bien gérés.

À cet effet, force est de constater que c'est au plan de l'intervention au sein des organisations qu'il reste beaucoup à faire. Les assises législatives et réglementaires quant à la prise en charge lorsqu'un problème survient demeurent trop timides. Comme ordre professionnel dont la mission est la protection du public et qui est aux premières loges pour constater l'ampleur du problème sur le terrain, notre devoir est d'inciter les décideurs à changer les choses.

Cela doit passer par une meilleure prise en charge du harcèlement et une amélioration des mécanismes d'intervention là où les problèmes surgissent et sont vécus, à savoir au sein des milieux de travail. Traitons et réglons les problèmes à la source ! Voilà la priorité vers laquelle nous devons tendre et qui permettra de :

- Redonner confiance à la population envers le processus de traitement des plaintes afin d'encourager les signalements et le dépôt de plaintes (éviter la loi du silence ou le phénomène de se faire justice soi-même).
- Régler réellement les situations problématiques dès le signalement plutôt que de les compenser financièrement de manière individuelle.
- Éviter la dégradation des situations et un engorgement des instances publiques (CNESST, TAT, etc.).
- Éviter que des situations similaires ne se répètent et améliorer les climats de travail.
- Réduire les coûts sociaux et de santé publique y étant associés.
- Enrayer les préjudices humains et organisationnels bien réels causés par une mauvaise prise en charge.

1.2. Des pistes de solutions concrètes et réalistes

Évidemment, nous voyons d'un bon œil la volonté d'améliorer le fonctionnement des recours légaux (CNESST, CDPDJ). Ces voies sont essentielles. Mais rappelons que les délais sont longs et qu'une fois rendue à ces étapes, la situation s'est généralement envenimée puisque la victime n'est très souvent

plus à l'emploi de l'organisation ou se trouve en congé de maladie. Ainsi, la conclusion du processus se solde davantage par une compensation financière qu'une réelle résolution.

Pour faire une différence substantielle, il faut concentrer nos efforts là où les situations surviennent, afin justement de réduire considérablement le nombre de dossiers qui, faute d'avoir été gérés adéquatement en amont, se retrouvent devant ces institutions. À notre avis, la clé réside dans l'amélioration de la prise en charge des plaintes pour harcèlement au sein même des organisations, donc à la source.

À cet égard, le projet de loi propose de prescrire un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique et de l'employeur. Ce changement constitue un pas dans la bonne direction. Mais sera-t-il suffisant pour redonner confiance aux victimes et pour s'assurer que la prise en charge soit adéquate? Selon nous, la réponse est non.

En effet, la gestion des plaintes au sein des organisations est actuellement excessivement variable, ne permettant pas à l'ensemble des 4,4 millions de travailleuses et travailleurs du Québec d'être protégés. Les modifications proposées par le projet de loi ne viendront pas changer radicalement cet état de fait.

Guidé par sa mission de protection du public, l'Ordre propose des pistes de solutions concrètes et réalistes afin d'améliorer la prise en charge à la source. À notre sens, ceci passe, d'une part, par l'adoption de normes de pratiques éprouvées et normalisées et, d'autre part, en assurant la qualification et les compétences des personnes responsables de la prise en charge des situations de harcèlement en milieu de travail.

1.2.1. Clarifier et normaliser le processus

L'article 18 indique que les énoncés suivants devront notamment être ajoutés à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique : « 4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur » ainsi que « 6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur ». Il s'agit d'un excellent début.

Mais pour produire les résultats positifs escomptés, encore faut-il que les modalités et le processus prévu par l'employeur soient adéquats. La prise en charge des plaintes est complexe et elle se doit d'être réalisée selon les règles de l'art. Ceci demande de suivre une méthodologie qui a fait ses preuves. Ainsi, l'Ordre recommande de détailler les modalités et les processus attendus selon les bonnes pratiques éprouvées en matière de harcèlement psychologique, de la même manière que le législateur l'a fait pour l'équité salariale. Non seulement les organisations ont l'obligation de mener l'exercice d'équité salariale, mais elles doivent le faire selon une méthode définie. C'est exactement ce que l'Ordre propose ici. Les normes de pratiques sont courantes dans de nombreux secteurs et assurent la qualité des pratiques. Prenons par exemple les normes comptables pour la production des états financiers, les normes de sécurité pour l'ingénierie et la construction, les protocoles établis pour les interventions en santé et services sociaux, etc. Pourquoi serions-nous hésitants à en faire autant lorsque vient le temps de traiter les très délicates et complexes situations de harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail?

L'Ordre estime que la tenue d'une enquête, précédée d'une analyse de recevabilité avec possibilité de médiation en tout temps, devrait être obligatoire. Et l'Ordre n'est pas seul à voir cette obligation d'un bon œil. Selon le sondage mené par Léger pour le compte de l'Ordre en début d'année, plus de huit personnes sur dix (83 %) croient que l'employeur devrait obligatoirement procéder à une enquête lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée. Cette proportion est significativement supérieure chez les personnes répondantes qui ont été victimes d'une situation de harcèlement au cours de leur vie (90 %)²⁶.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a déjà un guide d'encadrement²⁷ à l'intention de ses professionnelles et professionnels agréés, ce qui est aussi le cas du Barreau à notre connaissance. Nous serions heureux de pouvoir contribuer aux travaux du gouvernement si un tel cadre était étendu à toutes les organisations et en toutes circonstances.

1.2.2. Compétences et encadrement

Au-delà de la procédure à suivre, il est crucial de s'assurer de l'impartialité, des qualifications et de la compétence des personnes responsables de la prise en charge des situations complexes de harcèlement en milieu de travail.

Or, avec la montée des dénonciations dans les dernières années et le phénomène de médiatisation, plusieurs y ont vu une occasion d'affaires et se sont improvisés spécialistes. La compétence de ces intervenantes et intervenants est excessivement fluctuante; les cas d'horreur ne sont malheureusement pas rares. Lorsqu'une victime a enfin le courage de dénoncer, imaginez le traumatisme et les préjudices de se buter à une personne incompétente! Ou, à l'opposé, les conséquences pour une personne mise en cause accusée à tort. Il est inconcevable de constater que de nos jours, malgré tout ce que l'on sait, n'importe qui peut en toute légalité s'occuper d'accueillir et de traiter des plaintes pour harcèlement, de prendre une décision sur la nature de la situation et d'émettre des recommandations.

Les juges et les corps policiers sont maintenant formés en matière de violences sexuelles et de harcèlement psychologique. Ce projet de loi prévoit en faire autant en exigeant que les arbitres suivent une formation particulière en la matière et prévoit la mise sur pied d'une équipe spécialisée et formée au TAT, ce que nous appuyons. Il nous apparaît donc évident que le législateur reconnaît que ces situations exigent des compétences distinctives. Bien que leur rôle soit crucial, ces professionnelles et professionnels ne gèrent dans les faits que la pointe de l'iceberg des situations problématiques, à savoir celles qui empruntent le long chemin des recours offerts par les instances publiques. Qu'attendons-nous pour exiger les mêmes compétences chez celles et ceux qui traitent sur le terrain la grande majorité des cas en entreprise?

Selon un sondage mené par Léger pour le compte de l'Ordre en début d'année, huit personnes sur dix (81 %) sont en accord avec le fait que la personne responsable de traiter les plaintes pour harcèlement devrait être une professionnelle ou un professionnel formé en la matière. Cela démontre un appui fort et

²⁶ Voir résultats détaillés à la page 24 du rapport disponible à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

²⁷ <https://carrefourrh.org/outils/lignes-directrices/guide-encadrement-harcelement>

consensuel de la part de la population. Pour une majorité de personnes répondantes (79 %), cette personne devrait être une professionnelle ou un professionnel en ressources humaines²⁸.

Deux avenues ayant fait leurs preuves au Québec nous permettraient de former et d'encadrer la pratique professionnelle quant au traitement des plaintes et à la réalisation d'enquêtes en matière de harcèlement au travail. Ces deux avenues permettraient de mieux protéger toutes les parties concernées, que ce soit la victime alléguée, les collègues, la personne mise en cause (qui a aussi des droits) et l'organisation.

1.2.2.1. Le système professionnel québécois

Il y a une cinquantaine d'années, le Québec s'est doté d'un système professionnel. Ce sont au total, 46 ordres professionnels qui encadrent 54 professions réglementées. Leur principal rôle est de « s'assurer, dans le domaine qui leur est propre, que les professionnelles et professionnels offrent des services répondant aux normes de qualité et d'intégrité de la profession. Pour remplir l'important mandat qui leur est confié par la loi, chaque ordre professionnel possède un certain nombre de pouvoirs qui constituent autant de garanties pour la protection du public et qui assurent la qualité des services professionnels. »²⁹

Les ordres ont notamment la responsabilité de contrôler la compétence et l'intégrité de leurs professionnelles et professionnels agréés, de surveiller l'exercice de la profession, d'en réglementer la pratique et de gérer le processus disciplinaire. Tous ces mécanismes sont déjà en place et ont démontré leur efficacité dans une multitude de domaines.

Nombre de professionnelles et professionnels agréés – surtout des CRHA | CRIA, ainsi que des avocates et avocats en droit du travail ou des travailleuses et travailleurs sociaux – réalisent déjà des enquêtes en matière de harcèlement au travail. Elles et ils sont soumis à un code de déontologie qui comprend notamment des obligations telles que le devoir de compétence, le respect du secret professionnel et l'impossibilité de se placer en situation de conflit d'intérêts. Pour porter le titre, leur formation initiale est analysée en plus d'avoir à se soumettre à une formation continue tout au long de leur parcours professionnel. Enfin, des mécanismes de surveillance tels que l'inspection et les recours pour le public si la professionnelle ou le professionnel n'agit pas selon les règles de l'art (syndic) sont en place. Détenant un permis de pratique de leur ordre professionnel respectif, ces personnes sont formées et encadrées, et c'est ce qui permet d'assurer la protection du public.

En parallèle, de trop nombreux individus réalisent des enquêtes sans nécessairement détenir les compétences nécessaires; ainsi, il n'y a aucune assurance de qualité ou de recours possible en cas d'enjeux. Leur pratique peut occasionner des préjudices importants pour l'ensemble des parties concernées.

À la lumière des nombreux cas d'horreur, et comme l'Ordre le recommande depuis plusieurs années déjà, profitons du système professionnel déjà en place afin de garantir qu'uniquement les

²⁸ Voir résultats détaillés aux pages 21 à 23 du rapport disponible à

<https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcelement-milieu-travail>

²⁹ <https://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel>

professionnelles et professionnels encadrés et jugés qualifiés et compétents puissent réaliser cet acte complexe qu'est l'enquête via la réserve d'acte.

1.2.2.2. Reconnaissance d'organismes accréditeurs

Le principe de l'accréditation est une autre voie qui, dans une certaine mesure, permettrait d'assurer la compétence et l'encadrement de la réalisation des enquêtes en matière de harcèlement.

Le principe est d'ailleurs déjà appliqué dans le domaine de la médiation et il pourrait très bien trouver application dans le cas présent. Le ministère de la Justice du Québec accrédite actuellement des organismes crédibles qui sont eux-mêmes responsables de délivrer des accréditations en médiation auprès de professionnelles et professionnels. Pour accéder à cette accréditation, ces personnes ont dû recevoir une formation reconnue et sont par la suite encadrées par l'organisme accréditeur. Ces organismes accréditeurs sont l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, le Barreau, l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec, l'Université de Sherbrooke, la Chambre des notaires, ainsi que l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Le ministère du Travail pourrait s'inspirer de cet exemple pour à son tour accréditer des organismes jugés crédibles en matière de harcèlement au travail, qui seraient responsables de délivrer des accréditations à des professionnelles et professionnels jugés compétents et à les encadrer adéquatement. Voilà une seconde voie possible pour garantir que l'enquête en matière de harcèlement soit réalisée selon les règles de l'art.

Lorsque l'enquête est bien faite, des résultats positifs sont généralement au rendez-vous et les risques minimisés. Nous invitons donc le législateur à passer à l'action et à s'inspirer des avenues qui existent et fonctionnent déjà pour assurer la compétence et l'encadrement des personnes qui traitent les situations de harcèlement sur le terrain et ceci, dans le but d'assurer la protection du public.

Recommandation 9

Améliorer la prise en charge des plaintes de harcèlement sur le plan organisationnel par :

1. L'adoption d'un processus uniforme pour le traitement des plaintes : analyse de recevabilité, suivie d'une enquête obligatoire avec possibilité de médiation en tout temps si les parties le préfèrent.
2. La formation et l'encadrement de professionnelles et professionnels compétents responsables de la prise en charge par la voie du système professionnel ou de l'accréditation.

2. Dresser un portrait statistique global

L'Ordre estime que ce n'est qu'en ayant un portrait global et fiable de l'enjeu au sein de notre société qu'il sera possible de prendre la pleine mesure de la situation.

Or, à l'heure actuelle, les données disponibles ne sont que partielles. En effet, la CNESST compile et rend publiques les données qui la concernent. Toutefois, il manque à ce portrait toute la prise en charge organisationnelle. Afin d'estimer la situation, l'Ordre a réalisé différents sondages tant auprès des travailleuses et travailleurs que des CRHA | CRIA qu'il encadre. Les données recueillies permettent

d'estimer la situation dans une certaine mesure, mais sont, encore là, partielles et comprennent certaines limites.

Afin de dresser un meilleur portrait de l'état de la situation, les organisations pourraient-elles être tenues de déclarer à leur conseil d'administration ainsi qu'à la CNESST les plaintes reçues? Le portrait ne serait probablement pas parfaitement exhaustif, mais il s'agirait d'un pas de géant dans la bonne direction.

Recommandation 10

Obtenir un portrait plus exhaustif et fiable de l'enjeu du harcèlement en contexte de travail en instaurant un mécanisme afin de colliger l'ensemble des plaintes déposées, dont celles en organisation.

CONCLUSION

En somme, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés tient à offrir son appui au législateur dans sa volonté d'améliorer les mécanismes de prévention et d'intervention en matière de harcèlement en milieu de travail. Bien qu'un portrait exhaustif et global de la présence du harcèlement en milieu de travail ne soit pas disponible, les données recueillies par l'Ordre et les échos obtenus auprès de ses professionnelles et professionnels agréés confirment l'ampleur du phénomène et la gravité des conséquences qui en découlent. À notre avis, alors que près de 100 000 travailleuses et travailleurs subissent annuellement ses conséquences, le harcèlement en milieu de travail constitue un enjeu de santé publique préoccupant.

Le législateur a déposé un bon projet de loi, dont plusieurs mesures sont à souligner positivement bien que l'Ordre entretienne des préoccupations à certains égards pour lesquels il a formulé des recommandations.

Néanmoins, et ce qui est le plus préoccupant du point de vue de l'Ordre, ce n'est pas tant ce que le projet de loi contient, mais plutôt ce qu'il omet. Pour réaliser son intention manifeste d'améliorer la prévention et l'intervention en matière de harcèlement au travail, ce qui manque est un meilleur encadrement de la prise en charge organisationnelle des plaintes afin d'en assurer la qualité. Voilà la clé pour réduire considérablement les risques posés par une mauvaise prise en charge, et ce, dans le but de protéger les travailleuses et travailleurs, les organisations elles-mêmes, comme la société en général. Nous avons l'obligation morale d'agir collectivement.

Nous offrons aux instances politiques et gouvernementales concernées toute notre collaboration pour la suite de ce dossier dont la portée est capitale pour nos milieux de travail.