

CET - 027M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique  
et la violence sexuelle au travail

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec



# MÉMOIRE DU SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Présenté à la Commission de l'économie  
et du travail

Dans le cadre des consultations  
particulières et auditions publiques  
sur le projet de loi n°42 visant  
à prévenir et à combattre le harcèlement  
psychologique et la violence à caractère  
sexuel en milieu de travail

1<sup>er</sup> février 2024

Hôtel du Parlement

1045, rue des Parlementaires

Québec (Québec) G1A 1A3

# TABLE DES MATIÈRES

1. Présentation du SPGQ.....	3
2. Les grandes lignes du projet de loi no 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.....	4
3. Le SPGQ et les actions pour contrer les violences faites aux femmes.....	5
4. Plaidoyer pour une meilleure protection des victimes de violence conjugale, familiale ou sexuelle.....	6
5. Les bonnes pratiques législatives selon ONU Femmes.....	7
6. Un congé pour violence conjugale, familiale ou sexuelle inspiré des meilleures pratiques.....	8
7. Soutien des victimes en milieu de travail et formation.....	10
8. Commentaires sur des articles spécifiques du projet de loi n° 42.....	11
8.1 Article 4 : Présomption concernant la violence à caractère sexuelle commise par l'employeur.....	11
8.2 Les délais pour produire une réclamation.....	12
8.3 Le droit d'accès de la CNESST aux notes cliniques des consultations psychologiques antérieures.....	12
8.4 Article 18 : Politique sur le harcèlement psychologique.....	13
8.5 Article 20 : Clause d'amnistie dans les conventions collectives ou les décrets.....	13
8.6 Article 24 : Dommages et intérêts à une victime de harcèlement psychologique également victime d'une lésion professionnelle en résultant.....	14
9. Recommandations.....	15

# 1. PRÉSENTATION DU SPGQ

## **Le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels du Québec**

Le Syndicat de professionnelles et de professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus grand syndicat de personnel professionnel du Québec. Créé en 1968, il représente environ 34 000 spécialistes, dont près de 25 000 dans la fonction publique, 6 000 à Revenu Québec et 3 000 en santé, en enseignement supérieur et dans les sociétés d'État.

## **Un large bassin d'expertes et d'experts des services publics**

Titulaire d'une formation universitaire ou d'une expérience équivalente, le personnel professionnel du gouvernement du Québec est issu de multiples disciplines telles que : informatique, agronomie, administration, médecine vétérinaire, biologie, géologie, chimie, ingénierie forestière, arpentage, architecture, développement industriel, économie, évaluation, communication, bibliothéconomie, traduction, travail social, droit, orientation, psychologie, sciences de l'éducation, réadaptation, pédagogie, affaires internationales, muséologie, comptabilité, fiscalité, actuariat, etc.

## 2. LES GRANDES LIGNES DU PROJET DE LOI NO 42 VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

- Ce projet de loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail visant principalement la protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours destinés à assurer cette protection.
- Il modifie d'abord le *Code du travail* afin de prévoir une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique. Il prévoit également que la tenue d'une conférence préparatoire à l'audition de tout grief peut être demandée par l'une des parties.
- Il modifie la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* afin :
  - 1° d'ajouter des présomptions légales pour faciliter la preuve permettant la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, d'allonger le délai à deux ans pour produire une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour ce type de lésion et de prévoir que, sauf exception, le coût des prestations dues en raison de ces lésions est imputé aux employeurs de toutes les unités;
  - 2° de préciser les règles relatives au droit d'accès au dossier médical du travailleur que possède la CNESST et de créer des infractions spécifiques pour une contravention à l'une de ces règles;
  - 3° de rehausser le montant de l'indemnité de remplacement du revenu d'un stagiaire, d'un travailleur qui est étudiant à temps plein ou d'un enfant considéré travailleur.
- Il modifie la *Loi sur les normes du travail* afin :
  - 1° de préciser que les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique s'appliquent à celui provenant de toute personne en milieu de travail, de prescrire un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique que l'employeur doit adopter et de prévoir que cette politique fait partie du programme de prévention ou du plan d'action que l'employeur doit appliquer en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
  - 2° de prévoir 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 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 ;

- 3° de prévoir que constitue notamment une pratique interdite 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 ;
  - 4° de prévoir le pouvoir d'un médiateur de mettre fin à la médiation s'il estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée ;
  - 5° de 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 le prévoir à leur entente visant un tel règlement ;
  - 6° de prévoir que le *Tribunal administratif du travail* peut 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 ;
  - 7° de hausser les amendes en cas d'infraction aux dispositions concernant le harcèlement psychologique.
- Il modifie la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* pour ajouter la déclaration de culpabilité à une agression sexuelle et la déclaration de culpabilité à une agression sexuelle grave aux motifs d'inhabilité à exercer certaines fonctions de représentation dans l'industrie de la construction.
  - Il modifie la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* afin notamment d'introduire la définition de « violence à caractère sexuel » et d'accorder un pouvoir réglementaire à la Commission de déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.
  - Enfin, il prévoit des modifications de concordance, notamment à la *Loi sur la protection des stagiaires en milieu de travail* et à la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*, ainsi que des mesures transitoires et finales.

### **3. LE SPGQ ET LES ACTIONS POUR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**

- Dans le cadre des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes, le SPGQ, appuyé par plusieurs partenaires, a publié une lettre intitulée « Violence conjugale : mieux soutenir les victimes au travail », le 25 novembre 2021. Cette lettre était signée par

des personnes provenant des milieux syndicaux, politiques, féministes, communautaires, médiatiques et culturels. À cette occasion, dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ont été revendiqués. On réclamait du gouvernement qu'il modifie la *Loi des normes du travail* en conséquence<sup>1</sup>.

- Cette action du SPGQ et de ses partenaires est née du constat de l'augmentation fulgurante des féminicides au cours de la pandémie de COVID-19. Elle appelait le gouvernement du Québec à agir en permettant aux victimes de compter sur des mesures solides de protection de l'emploi et de congés payés plus généreux en cas de violence conjugale et familiale. Les 10 jours de congé payés revendiqués pour le Québec correspondent en fait à ce que les employés des ministères et organismes fédéraux ont obtenu dans leurs conventions collectives.
- En février 2022, le SPGQ a rendu public un document qui dressait un état des lieux des différents congés octroyés et des mesures qui ont été prises par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada pour les victimes de violence conjugale, familiale ou sexuelle. Il soulignait quelques bonnes pratiques syndicales et patronales en la matière au Canada. Il énumérait les critères de meilleures pratiques répertoriées par ONU Femmes. Il donnait des exemples de pays qui vont plus loin que le Canada dans la protection des victimes de violence conjugale, familiale ou sexuelle.
- Le SPGQ constatait à l'époque que le Québec faisait piètre figure et protégeait très peu les victimes de violence conjugale, familiale ou sexuelle dans son droit du travail lorsqu'on le comparait aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. En fait, il n'y a que l'Alberta qui est moins généreuse que le Québec.
- Cette série d'actions et de prises de position publiques a culminé avec le dépôt d'une pétition à l'Assemblée nationale le 2 juin 2022 à Québec.
- Le SPGQ et ses partenaires syndicaux ont eu un entretien avec le ministre du Travail en octobre 2023 afin de le convaincre d'aller de l'avant avec la mise en place d'un congé pour violence conjugale, familiale ou sexuelle plus généreux.

## **4. PLAIDOYER POUR UNE MEILLEURE PROTECTION DES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU SEXUELLE**

- Le SPGQ souhaite profiter des consultations particulières et auditions publiques menées par la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale sur le projet de loi no 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, pour faire un solide plaidoyer en faveur d'une meilleure protection des victimes de violence conjugale, familiale ou sexuelle.
- La lettre du 25 novembre 2021 résumait la problématique vécue par les victimes de violence conjugale, familiale et sexuelle de cette façon :

---

<sup>1</sup> <https://spgq.qc.ca/2021/11/violence-conjugale-soutenir-victimes-travail/>

- « Se libérer de l'emprise d'un partenaire violent est souvent loin d'être simple pour une personne victime de violence conjugale et familiale. Très souvent, l'agresseur contrôle les allées et venues, les communications, les fréquentations et les finances de sa victime, rendant la fuite d'autant plus difficile. Sans compter la peur de subir une violence pire encore, voire d'être tuée ou de voir ses enfants se faire tuer. (...)
- Lutter contre la violence faite aux femmes, c'est briser toutes les barrières systémiques à l'émancipation pleine et entière de celles-ci. Afin qu'elles puissent rompre avec le cycle de la violence dont elles subissent les conséquences dramatiques, il faut impérativement et dans les plus brefs délais prendre action afin qu'aucune personne ne risque de perdre son revenu pour protéger son intégrité physique. »
- Les signataires de cette lettre réclamaient dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale en affirmant que ce geste contribuerait à sauver des vies. Déjà, le gouvernement fédéral et certaines entreprises privées avaient emboité le pas quelques années auparavant. Ils spécifiaient que cette mesure pourrait s'insérer dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail ou encore dans la *Loi sur les normes du travail*.
- Le SPGQ continue à être d'avis que la travailleuse ou le travailleur qui subit de la violence conjugale, familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, devrait avoir droit à des congés pour violence conjugale, familiale ou sexuelle et que la *Loi des normes du travail* et/ou *Loi sur la santé et la sécurité au travail* devrait être amendée en ce sens. Le ministre du Travail et les députés des partis gouvernemental et des oppositions membres de la Commission de l'économie et du travail devraient présenter des amendements au projet de loi no° 42 en ce sens.

## 5. LES BONNES PRATIQUES LÉGISLATIVES SELON ONU FEMMES

- Selon ONU Femmes, les bonnes pratiques contenues dans la législation sur l'impact de la violence domestique sur le travail comprennent les dispositions suivantes :
  - Reconnaître que la violence domestique est un problème lié au monde du travail et que les travailleuses et travailleurs ont droit à un soutien et à une protection dans le cadre de l'emploi ;
  - Interdiction de la discrimination ou des représailles à l'encontre des personnes salariées en raison de leur statut de victime de violence domestique ;
  - Fourniture de congés payés ou non payés en cas de violence domestique ;
  - Établissement de la sécurité de l'emploi, notamment à la suite de congés payés ou non payés ;
  - Prestation de services de soutien aux victimes sur le lieu de travail ;
  - Établissement d'obligations pour les employeurs de prendre des mesures pour assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail et lors de leur retour au travail après une période de congé.

## 6. UN CONGÉ POUR VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU SEXUELLE INSPIRÉ DES MEILLEURES PRATIQUES

En s'inspirant des meilleures pratiques répertoriées par le SPGQ dans le document d'analyse intitulé *Congés pour les victimes de violence conjugale et familiale* rendu public en février 2022, voici à quoi un congé pour violence conjugale, familiale ou sexuelle pourrait ressembler.

- Le SPGQ estime qu'après trois mois de service continu chez leur employeur, les travailleuses et travailleurs qui doivent s'absenter du travail à la suite de violence conjugale, familiale ou sexuelle, qu'elle soit physique ou psychologique, auraient droit à une absence avec salaire d'une durée maximale de 10 jours payés par l'employeur et sans salaire d'une durée maximale de 26 semaines par année civile.
- À la discrétion de la travailleuse ou du travailleur, ces congés pourraient être pris en journées partielles ou complètes, de façon intermittente ou consécutive, et n'ont donc pas à être pris en une seule fois. Pendant les absences, le lien d'emploi serait protégé.
- La travailleuse ou le travailleur devrait aviser son employeur dans les meilleurs délais, avant le début du congé, à moins qu'il n'y ait une raison pour laquelle le préavis ne pourrait être donné, et lui mentionner la raison de son absence. En certaines circonstances, l'employeur pourrait demander un document justifiant l'absence (ex. : attestation d'un médecin, d'un psychologue, d'un travailleur social, d'un organisme offrant de l'aide aux victimes, d'un service d'aide juridique ou tout autre document qui indique que le congé est ou était nécessaire).
- Les jours de congé non utilisés par une personne salariée ne pourraient être reportés sur une nouvelle année civile et ne devraient pas être payés par l'employeur en cas de cessation d'emploi.
- Le congé serait un droit statutaire, et non quelque chose qui pourrait ou non être accordé à la discrétion de l'employeur. L'employeur ne pourrait congédier, suspendre, mettre à pied, ni rétrograder une personne employée ni prendre des mesures disciplinaires contre elle parce qu'elle aurait pris ou aurait l'intention de prendre un congé en raison de violence conjugale, familiale ou sexuelle pas plus que de bloquer l'avancement ou l'accès à la formation.
- Le poste habituel de la travailleuse ou du travailleur et les avantages qui s'y rapportent seraient protégés pendant la durée de son absence. Lors de son retour au travail, l'employeur devrait réintégrer la travailleuse ou le travailleur dans son poste habituel et lui donner le salaire et l'ancienneté auxquels elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté au travail.
- La travailleuse ou le travailleur pourrait utiliser le congé pour elle-même ou lui-même. Cependant, si une personne dans une relation familiale ou de soins avec la travailleuse ou le travailleur subissait de la violence conjugale, familiale ou sexuelle, la travailleuse



ou le travailleur aurait droit au congé également. La travailleuse ou le travailleur aurait accès au congé si elle ou il subissait de la violence pour avoir soutenu un enfant ou un membre de sa famille ou un ami proche victime de violence. La travailleuse ou le travailleur pourrait avoir droit au congé si elle ou il était témoin d'un acte de violence conjugale, familiale ou sexuelle.

- Les absences avec salaire de 10 jours payés par l'employeur et sans salaire d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois pourraient être utilisées pour participer à certaines activités comme :
  - obtenir des soins médicaux pour la travailleuse ou le travailleur ou pour son ou ses enfants ou pour une personne majeure protégée, en raison d'une blessure ou d'une invalidité physique ou psychologique causée par la violence conjugale, familiale ou sexuelle ;
  - consulter un organisme offrant des services aux victimes ou un refuge d'urgence ou de transition ;
  - obtenir des services de conseil psychologique ou d'autres services professionnels ou des services adaptés à la culture ;
  - déménager de façon temporaire ou permanente ;
  - obtenir des services d'aide juridique ou d'application de la loi ou de la police ou se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou y participer ;
  - se conformer ou participer à la planification d'interventions de protection de la jeunesse ou à des activités connexes (ex. : changement d'école ou de garderie, etc.) ;
  - pour toute autre fin liée ou résultant de la violence conjugale, familiale ou sexuelle, qui nécessiterait la présence de la travailleuse ou du travailleur pendant sa journée de travail régulière.
- La travailleuse ou le travailleur victime de violence pourrait demander à son employeur des modalités de travail flexibles.
- La travailleuse ou le travailleur victime de violence qui est contrainte de quitter son emploi dans la localité où elle fournissait ses services, pour rendre effective sa protection ou son droit à une assistance sociale globale, pourrait avoir le droit préférentiel d'occuper un autre emploi, du même groupe professionnel ou un poste équivalent, qui est vacant dans tout autre lieu de travail de l'entreprise.
- L'employeur devrait assurer la confidentialité de l'ensemble du processus de prise du congé et du traitement des renseignements personnels de la travailleuse ou du travailleur qui se serait prévalu de ce droit.
- La travailleuse ou le travailleur ne serait pas admissible à ce congé si elle ou il était accusé d'une infraction liée à l'acte de violence conjugale, familiale ou sexuelle. De plus, elle ou il ne serait pas admissible si les circonstances permettaient de croire qu'il se pourrait qu'elle ou il ait commis l'acte de violence.
- En cas de contravention à la loi, le gouvernement pourrait ordonner une sanction pécuniaire ou réparation.

## 7. SOUTIEN DES VICTIMES EN MILIEU DE TRAVAIL ET FORMATION

- Dans les bonnes pratiques législatives répertoriées par ONU Femmes, il est fait mention de la prestation de services de soutien aux victimes sur le lieu de travail.
- Le syndicat UNIFOR a mis en place un Programme de personnes intervenantes auprès des femmes. Cette initiative conjointe de l'employeur et du syndicat permet de créer un milieu de travail sécuritaire, sain et empreint de respect. La personne intervenante doit recevoir une formation approfondie afin de reconnaître les signes précurseurs, de diriger les victimes correctement et de travailler de concert avec l'employeur sur la conception d'un plan de sécurité au travail, si nécessaire. Cette formation d'une semaine est payée par l'employeur. L'objectif est d'aider les femmes à faire face aux situations de harcèlement, de violence ou d'abus à leur endroit, dans le milieu de travail ou dans leur vie personnelle<sup>2</sup>.
- Les réseaux de sentinelles en prévention du suicide pourraient également constituer un exemple à suivre. Ce programme est reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et l'Association québécoise de prévention du suicide (AQPS) comme une des meilleures pratiques à adopter pour diminuer le taux de suicide dans les communautés. Une sentinelle est une personne adulte, non intervenante, susceptible d'être en contact avec des personnes suicidaires dans son milieu et ayant suivi une formation spécifique de sept heures.
- Le SPGQ croit que le gouvernement devrait s'inspirer de l'initiative d'UNIFOR et des réseaux de sentinelles en prévention du suicide afin de mettre en place un programme de personnes formées afin de soutenir les victimes de la violence conjugale, familiale et sexuelle dans l'ensemble des milieux de travail québécois.
- Puisqu'on parle de formation et d'intervention auprès des victimes, le SPGQ salue la modification du *Code du travail* proposée dans le projet de loi n° 42 afin de prévoir une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique.
- Le SPGQ fait sienne la recommandation n° 56 du *Rapport Cox et al*<sup>3</sup> qui préconise une formation spécifique sur les violences à caractère sexuel pour les personnes représentantes en santé et sécurité du travail, les personnes agentes de liaison en santé et sécurité du travail ainsi que les membres des comités de santé et de sécurité du travail, ceci afin d'assurer une véritable prise en charge du risque de violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.
- Le SPGQ remarque l'absence de formation obligatoire en matière de harcèlement et d'agression à caractère sexuel pour les juges et les personnes conciliatrices du Tribunal administratif du travail (TAT) de même que de la mise en place d'une division dédiée à ces enjeux au sein du TAT. Un amendement à cet effet devrait être ajouté au projet de loi.

<sup>2</sup> [https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr\\_final\\_web.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr_final_web.pdf)

# 8. COMMENTAIRES SUR DES ARTICLES SPÉCIFIQUES DU PROJET DE LOI N° 42

## 8.1 Article 4 : Présomption concernant la violence à caractère sexuel commise par l'employeur

- Le SPGQ est préoccupé par la fin du libellé de l'article 4 du projet de loi :
  - « 28.0.1. Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé. »
- Dans l'écriture de cette présomption, le législateur a choisi d'ajouter la notion de « contexte strictement privé ». Cela pourrait avoir pour effet d'alourdir le fardeau de preuve sur les épaules de la travailleuse ou du travailleur qui voudrait bénéficier de la présomption.
- L'objectif de la présomption de lésion professionnelle est d'éviter à la travailleuse ou au travailleur d'avoir à faire la démonstration que la blessure ou la maladie est « survenue par le fait ou à l'occasion du travail » au sens de l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Dès lors que les éléments constitutifs de la présomption sont démontrés, on présume que cela correspond à la définition de l'accident de travail ou de maladie professionnelle. Or, en ajoutant le critère de « contexte strictement privé », il pourrait retomber sur les épaules de la travailleuse ou du travailleur de démontrer que la violence à caractère sexuel subie n'est pas survenue dans un contexte strictement privé. De plus, l'expression « contexte strictement privé » sera matière à interprétation par les tribunaux.
- De plus, ces violences se produisent souvent à la marge du travail, par exemple lors d'une séance de formation ou d'un événement social lié au travail. Le harcèlement ou l'agression à caractère sexuel perpétré par un collègue (personne de confiance) ou un patron (personne en autorité) de la personne victime devrait, jusqu'à preuve du contraire, être considéré comme étant survenu à l'occasion du travail<sup>4</sup>.
- Pour s'assurer de la pleine force de la présomption et de son effet positif pour la travailleuse ou le travailleur, le SPGQ croit qu'il serait judicieux de retirer « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé » de l'article 4 (28.0.1) du projet de loi. Ainsi, le fardeau sera mis sur les épaules de l'employeur de prouver que la blessure ou la maladie d'une travailleuse ou d'un travailleur, survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel, a eu lieu dans un contexte strictement privé et non par le fait ou à l'occasion de son travail.

<sup>3</sup> Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (Prof. Rachel Cox [UQAM], Prof. Dalia Gesualdi-Fecteau [Université de Montréal], Prof. Anne-Marie Laflamme [Université Laval]), Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir, Montréal, Québec, 10 mars 2023

## 8.2 Les délais pour produire une réclamation

- Le délai pour produire une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour une lésion ou une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel sera prolongé de six mois à deux ans grâce au projet de loi.
- Le délai pour produire une réclamation à la CNESST pour une lésion psychologique (ex. : résultant de harcèlement psychologique au travail) est maintenu à six mois.
- Le délai pour produire un grief pour ce même type de problématique est de deux ans, ce qui crée de la confusion chez les travailleuses et travailleurs et les obligent à se lancer dans des recours juridiques alors qu'elles et ils sont souvent encore en arrêt de travail, médicamenteux et très fragilisés par ce qu'elles et ils ont vécu.
- La personne victime de violence à caractère sexuel hors du cadre du travail dispose d'un recours imprescriptible, qu'il s'agisse, depuis 2020, d'une poursuite civile en vertu du *Code civil* ou, depuis 2021, d'un recours en vertu de la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (LAPVIC).
- Le SPGQ constate qu'il y a quatre délais de prescription différents selon qu'il y ait eu lésion ou maladie professionnelle résultant de violence à caractère sexuel (délai prolongé de six mois à deux ans par le projet de loi), lésion psychologique résultant de harcèlement psychologique (six mois), grief (deux ans) ou violence à caractère sexuel hors du cadre de travail (pas de délai de prescription pour une poursuite en vertu du *Code civil* ou d'un recours en vertu de la LAPVIC).
- Le SPGQ pense qu'il faudrait harmoniser les délais de prescription des réclamations liées au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel afin de tendre vers des recours imprescriptibles.

## 8.3 Le droit d'accès de la CNESST aux notes cliniques des consultations psychologiques antérieures

- Le rapport Cox signale que le dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle représente une renonciation implicite à la confidentialité des dossiers médicaux relativement à la santé mentale de la personne réclamante et au secret professionnel de son ou sa médecin. Par conséquent, même sans le consentement explicite de la personne victime, la CNESST peut demander les notes cliniques en lien avec des consultations psychologiques de toute nature, incluant celles ayant eu lieu avant la survenance de la lésion professionnelle de la personne victime. Il recommande que, pour mieux préserver le droit au respect de la vie privée des personnes victimes, la CNESST cesse de faire venir les notes cliniques des thérapies passées suivies par des personnes victimes lors de l'évaluation de l'admissibilité de la réclamation. Le SPGQ fait sienne cette recommandation<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Ibid., recommandation n° 9

## 8.4 Article 18 : Politique sur le harcèlement psychologique

- Le SPGQ salue les précisions apportées à la *Loi sur les normes du travail (LNT)* à l'article 18 du projet de loi concernant le contenu de la Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.
- L'article 18 stipule que « Cette politique doit, entre autres, prévoir :
  - 1° les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ;
  - 2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ;
  - 3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail ;
  - 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 ;
  - 5° les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation ;
  - 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 ;
  - 7° les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.
  - Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1). ».

## 8.5 Article 20 : Clause d'amnistie dans les conventions collectives ou les décrets

- Le SPGQ approuve la mesure inscrite à l'article 20 qui stipule qu'une « disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence. ».
- Dans le cas d'une personne employée ayant reçu, dans le passé, une mesure disciplinaire liée à de la violence physique, psychologique ou sexuelle, il est tout à fait

<sup>5</sup> Ibid., recommandation n° 17

légitime pour l'employeur d'en tenir compte lors d'une récidive. Il serait donc normal pour l'employeur d'appliquer une gradation des sanctions en tenant compte des récidives et de la gravité des gestes posés.

## **8.6 Article 24 : Dommages et intérêts à une victime de harcèlement psychologique également victime d'une lésion professionnelle en résultant**

- Le SPGQ se réjouit que l'article 24 du projet de loi permette au *Tribunal administratif du travail* d'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.
- Une personne salariée victime d'une lésion professionnelle résultant du harcèlement psychologique ne pouvait obtenir de dommages et intérêts punitifs pour la période où elle s'était absentée du travail en raison de sa lésion. Le projet de loi vient corriger le tout.

## 9. RECOMMANDATIONS

**Recommandation 1 :** Le SPGQ recommande la mise en place d'un congé pour violence conjugale, familiale ou sexuelle inspiré des meilleures pratiques fédérales, provinciales et territoriales canadiennes de même qu'internationales, en la matière.

**Recommandation 2 :** Le SPGQ croit que le gouvernement devrait s'inspirer de l'initiative d'UNIFOR et des réseaux de sentinelles en prévention du suicide afin de mettre en place un programme de personnes formées afin de soutenir les victimes de la violence conjugale, familiale et sexuelle dans l'ensemble des milieux de travail québécois.

**Recommandation 3 :** Le SPGQ recommande la mise en place d'une formation obligatoire en matière de harcèlement et d'agression à caractère sexuel pour les juges et les personnes conciliatrices du Tribunal administratif du travail (TAT) de même que d'une division dédiée à ces enjeux au sein du TAT.

**Recommandation 4 :** Le SPGQ est d'avis que le harcèlement ou l'agression à caractère sexuel perpétré par un collègue (personne de confiance) ou un patron (personne en autorité) de la personne victime devrait, jusqu'à preuve du contraire, être considéré comme étant survenu à l'occasion du travail. L'article 4 du projet de loi devrait être modifié en conséquence.

**Recommandation 5 :** Le SPGQ pense qu'il faudrait harmoniser les délais de prescription des réclamations liées au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel afin de tendre vers des recours imprescriptibles.

**Recommandation 6 :** Le SPGQ fait sienne la recommandation no 17 du Rapport Cox qui stipule que pour mieux préserver le droit au respect de la vie privée des personnes victimes, la CNESST cesse de faire venir les notes cliniques des thérapies passées suivies par des personnes victimes lors de l'évaluation de l'admissibilité de la réclamation.

**Recommandation 7 :** Le SPGQ salue la modification du *Code du travail* proposée dans le projet de loi no 42 afin de prévoir une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique.

**Recommandation 8 :** Le SPGQ salue les précisions apportées à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) à l'article 18 du projet de loi concernant le contenu de la Politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

**Recommandation 9 :** Le SPGQ approuve la mesure inscrite à l'article 20 qui vient réduire la portée des clauses d'amnistie des conventions collectives ou des décrets en matière de violence physique, psychologique ou sexuelle.

**Recommandation 10 :** Le SPGQ se réjouit que l'article 24 du projet de loi permette au *Tribunal administratif du travail* d'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.



Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

SPGQ