

CET - 025M

C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail

DES GAINS À SALUER DES LACUNES À CORRIGER

Mémoire

de

l'APTS

*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

Soumis par l'APTS dans le cadre des consultations publiques
à l'égard du projet de loi n° 42 : Loi visant à prévenir et à com-
battre le harcèlement psychologique et la violence à caractère
sexuel en milieu de travail

le 31 janvier 2024

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'APTS	3
INTRODUCTION	4
1. MISE EN CONTEXTE	5
2. EXPERTISE DE L'APTS	6
3. MODIFICATIONS AU CODE DU TRAVAIL	7
4. MODIFICATIONS À LA LATMP	8
4.1. Les modifications proposées à la LATMP	8
4.2. Les dispositions manquantes	12
5. MODIFICATIONS À LA LNT	14
6. MODIFICATIONS À LA LSST	16
6.1. Les modifications proposées à la loi	17
6.2. Les mesures administratives inspirées du rapport Cox	19
6.3. L'insuffisance du congé rémunéré pour motif de violence conjugale	21
CONCLUSION	22
LISTE DES RECOMMANDATIONS	23

PRÉSENTATION DE L'APTS

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale qui représente plus de 65 000 personnes professionnelles et techniciennes qui travaillent dans la grande majorité des établissements du réseau québécois de la santé et des services sociaux. Elle a pour mission de défendre les droits de ses membres par la négociation et l'application de sa convention collective ainsi que de promouvoir leurs intérêts.

L'APTS rassemble une expertise large et diversifiée puisque ses membres, dont 86 % sont des femmes, occupent plus d'une centaine de titres d'emploi différents. Elle est la seule organisation syndicale à représenter exclusivement, et très majoritairement, le personnel professionnel et technique du réseau public de la santé et des services sociaux du Québec, identifié comme la catégorie 4 dans le réseau.

Les membres de l'APTS travaillent dans des établissements qui ont différentes missions : centres hospitaliers, CLSC, CHSLD, centres jeunesse, centres de réadaptation, milieux de vie substituts et institutions de santé publique. L'organisation a donc une vue à la fois globale et spécifique de l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) du Québec.

À travers toutes ses interventions relatives au système québécois de santé et de services sociaux, l'APTS défend les grands principes de la Loi canadienne sur la santé, soit la gestion publique, l'universalité, l'accessibilité, l'intégralité et la transférabilité.

Sa mission prioritaire est l'étude, la sauvegarde, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux, moraux, éducatifs et professionnels de ses membres. C'est dans ce même esprit qu'elle se consacre particulièrement à la négociation et à l'application des conventions collectives. Afin de réaliser cette mission et dans le cadre de toutes ses actions, l'APTS est guidée par les valeurs fondamentales que sont la solidarité, la démocratie, l'égalité, la justice sociale, la liberté et la coopération.

L'APTS défend en premier lieu les droits à la syndicalisation, à la liberté syndicale et à la négociation. Elle assure aussi la défense des droits des femmes, de la diversité culturelle et sexuelle et de la pluralité de genres ainsi que le droit, pour toutes et tous, de travailler dans un milieu sain, dans le respect et la dignité. Elle revendique le droit à des conditions de travail et de vie décentes pour toute la population. Étant constituée à 86 % de femmes, l'APTS milite pour une meilleure conciliation famille-travail-vie personnelle et pour des solutions collectives qui mettront fin aux inégalités de sexe et de genre.

INTRODUCTION

C'est en décembre 2020 qu'est déposé le rapport *Rebâtir la confiance*, document ponctué de 192 recommandations qui visent à adapter le système judiciaire et extrajudiciaire au traitement des plaintes pour violence sexuelle et conjugale et à restaurer la confiance de la population envers le système de justice.

Au nombre de celles-ci la recommandation numéro 138 donnera lieu, quelques mois plus tard, à la création d'un groupe de travail - présidé par madame Rachel Cox - appelé à se pencher sur le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail. Il en résultera un rapport : *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*.

C'est ce rapport, communément appelé « rapport Cox », qui va conduire à l'élaboration de l'actuel projet de loi n° 42 (PL 42), Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, présenté le 23 novembre dernier et soumis à la consultation publique jusqu'à la fin janvier 2024. Ce mémoire de l'APTS répond à l'appel.

Notre document comporte six chapitres. Nous commençons par une brève mise en contexte puis nous nous attardons sur l'expertise de notre organisation quant aux questions de discrimination et de violence, plus particulièrement de violence à caractère sexuel. L'expertise, mais aussi la sensibilité, d'une organisation syndicale dont les membres sont des femmes dans une proportion de 86 %, il convient de le souligner.

Les quatre autres parties du document s'attaquent respectivement aux modifications proposées par le PL 42 concernant le Code du travail, la Loi sur les accidents du travail, la Loi sur les normes du travail et, finalement, la Loi sur la santé et à la sécurité du travail.

Notre analyse passe en revue plusieurs des modifications prévues à chacune de ces lois, soulignant tantôt leur à propos, tantôt leur amélioration possible. Nous avons également convenu de signaler les lacunes qui ressortent du projet de loi dans les cas où celui-ci n'a pas donné suite à certaines des recommandations du rapport Cox qui nous apparaissent incontournables.

Nous avons fait les observations et les recommandations qui s'imposent et invitons la personne législatrice à y donner suite dans le cadre de ces consultations, en insistant sur l'occasion qui se présente de rebâtir la confiance. Les victimes de violence à caractère sexuel lui tendent ainsi la main.

1. MISE EN CONTEXTE

Le 1^{er} février 2022, le ministre du Travail, M. Jean Boulet, annonçait la mise sur pied d'un comité de travail chargé d'étudier les protections et les recours à la disposition des personnes victimes de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans un contexte de travail.

M^{me} Rachel Cox, professeure au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal, présidait ce comité, assistée dans son mandat par Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, et M^e Anne-Marie Laflamme, professeure titulaire à la Faculté de droit de l'Université Laval.

Le comité a mené des consultations auprès de nombreux organismes, dont la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), le Tribunal administratif du travail (TAT) et la Conférence des arbitres, auxquels s'est ajoutée la consultation plus d'une trentaine de groupes (employeurs, syndicats, organismes communautaires et travailleuses individuelles).

Le rapport de ce comité a largement inspiré l'actuel projet de loi. Les 82 recommandations qu'il contient s'articulent autour de quatre objectifs :

1. « rendre cohérent le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail;
2. s'assurer que la réponse du droit du travail permet de réparer les torts causés par le harcèlement sexuel et les agressions à caractère sexuel;
3. réduire les risques de victimisation secondaire (c'est-à-dire que « les personnes victimes soient soumises à des situations de minimisation ou d'insensibilité en regard de la violence dont elles ont préalablement été victimes »);
4. outiller les milieux de travail pour qu'ils puissent prendre en charge le risque de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel et, le cas échéant, y mettre fin promptement¹. »

Le PL 42 répond-il à ces objectifs? Comble-t-il les lacunes identifiées par le comité d'expertes?

Ces questions ont guidé notre analyse, bien conscient-e-s que nous sommes de la complexité des enjeux en la matière et des améliorations qui doivent être apportées globalement par les multiples acteur-ric-e-s dans les milieux de travail. Nous tenterons au mieux de pousser à la roue de cet effort collectif de réflexion.

Pour rebâtir la confiance, tou-te-s doivent être effectivement concerné-e-s et actif-ve-s afin de protéger adéquatement les personnes salariées et de garantir un traitement à la fois respectueux et exempt de préjugés aux personnes dénonçant de telles situations.

¹ [Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf), Montréal, Québec mars 2023, p. 8.

2. EXPERTISE DE L'APTS

Avant d'entrer dans le vif de notre analyse, soulignons l'expertise et la sensibilité de notre organisation sur les questions de violence sexuelle et de harcèlement psychologique.

« L'APTS lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence au sein de la société québécoise, qu'elles soient notamment exercées à l'endroit de ses membres ou par ses membres² », est-il inscrit à même nos statuts fondateurs. C'est dire l'importance que nous apportons à ces questions.

Plus largement, notre organisation assure la défense et fait la promotion des droits des femmes, de la diversité culturelle et sexuelle et de la pluralité de genres. Elle défend pour tou-te-s le droit de travailler dans un milieu sain, dans le respect et la dignité. Nous revendiquons donc le statut d'interlocutrice crédible à cet égard.

Dès sa fondation, il y a une vingtaine d'années, l'APTS s'est donné une politique pour mettre en œuvre ces principes dans la défense des personnes salariées qu'elle représente lorsqu'il est question de harcèlement psychologique.

Trois lignes directrices sous-tendent cette politique visant à contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail :

1. la tolérance zéro, qui consiste à ne banaliser aucune forme de violence;
2. l'ouverture aux personnes souhaitant entreprendre une démarche de dénonciation auprès de leur employeur, en respectant leur détresse psychologique, leurs craintes et leurs reculs;
3. le traitement équitable, qui préserve un esprit de juste représentation, empreint d'honnêteté, de bonne foi et d'impartialité à l'égard des personnes que l'APTS représente et qui peuvent être mêlées à des situations de harcèlement ou de violence dans leur milieu de travail.

L'APTS, énonce clairement sa politique, ne tolère aucune forme ou manifestation de harcèlement ou de violence et, par le fait même, s'engage à lutter contre celle-ci, qu'elle soit exercée à l'endroit de ses membres ou par ses membres.

En conséquence, l'APTS prend les moyens nécessaires à l'évaluation des griefs portant sur des mesures disciplinaires ou administratives. Elle fait de même pour décider des actions à poser dans le cas de plaintes ou de griefs de harcèlement psychologique qui opposent des personnes salariées de l'APTS ou de mesures disciplinaires imposées à leur égard.

De la même façon, notre organisation s'est dotée d'un mécanisme d'intervention lui permettant d'être conséquente avec sa politique tout en respectant le principe de traitement équitable.

² Statuts de l'APTS et déclaration de principe, APTS, https://drive.google.com/file/d/1UXbeoSiL_q2ZhisABp-3zZn9sMxCs-R-/view?usp=sharing, article 1.4.

Bien que l'effectif de notre syndicat soit féminin à 86 %, les personnes que nous représentons ne sont pas à l'abri des inconduites sexuelles. Non seulement avons-nous eu à traiter de tels dossiers par le passé, mais nous avons aussi noté une recrudescence de tels cas ces dernières années.

Cela confirme, si besoin est, l'existence des mesures recommandées dans le rapport Cox et la pertinence de leur donner la meilleure suite possible dans l'actuel projet de loi, dont voici à présent notre analyse.

3. MODIFICATIONS AU CODE DU TRAVAIL

Article 1 : Formation obligatoire des arbitres

Comme le prévoit l'article 1, imposer une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel aux arbitres ayant à décider des griefs en ces matières nous semble tout à fait incontournable, à moins qu'il-elle-s ne soient déjà issu-e-s d'un tribunal spécialisé en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le rapport Cox a révélé que l'analyse de la jurisprudence arbitrale sur les violences à caractère sexuel démontre une dichotomie tout aussi déplorable qu'inquiétante : certaines décisions prennent en compte la gravité des faits; d'autres véhiculent une banalisation inqualifiable de ceux-ci.

Il ne fait aucun doute que les actes à caractère sexuel en milieu de travail doivent être considérés pour ce qu'ils sont, des actes graves, et leur banalisation doit être éliminée.

Offrir une vision globale aux arbitres en matière de harcèlement devrait exercer, à terme, un effet salutaire sur l'uniformité de la jurisprudence et le recours des victimes, rendant ce processus plus crédible et moins rebutant grâce à une meilleure compréhension et prise en compte de la gravité des impacts de telles violences sur les personnes qui les subissent.

Article 2 : Conférences préparatoires d'office ou sur demande

Suivant cette modification, un-e arbitre pourrait convoquer une conférence préparatoire d'office ou à la demande d'une des parties.

De notre côté, nous pensons que cette conférence devrait être systématique car elle améliorerait le bon déroulement général de l'audience et allégerait la procédure, ne serait-ce que pour fixer rapidement les dates d'arbitrage, leur nombre, la documentation à échanger, les demandes de précisions, etc.

Les délais peuvent s'avérer longs lorsqu'il est question d'arbitrage de grief. En matière de violence ou de gestes à caractère sexuel, l'allongement de ceux-ci ajoute aux préjudices vécus par les personnes plaignantes.

La tenue de l'audience (tout comme ses conclusions d'ailleurs) constitue souvent un jalon déterminant de la réhabilitation et du « On-tourne-enfin-la-page », ce qui ajoute au besoin d'être entendu-e dans des délais raisonnables.

Il en résulterait, à notre avis, un impact positif sur la prise en charge et le temps de traitement des dossiers, un facteur de nature à redonner confiance aux personnes plaignantes.

Pour ces raisons, nous faisons la recommandation suivante.

RECOMMANDATION N° 1 :

Que l'article 2 du projet de loi soit libellé ainsi : « L'article 100.2 de ce code est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après « le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), » de « il doit aussi tenir avec elles une conférence préparatoire à l'audition du grief ».

4. MODIFICATIONS À LA LATMP

Le PL 42 propose de codifier certaines des recommandations du rapport Cox concernant la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). D'autres recommandations ont cependant été laissées sur la touche alors que nous sommes d'avis qu'il aurait fallu y donner suite.

Cela étant, la présente section se divisera en deux parties. La première porte sur les modifications proposées par le projet de loi et la seconde, sur les dispositions manquantes qui font fi de certaines recommandations du rapport Cox et qui auraient dû être prises en compte.

4.1 LES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA LATMP

Article 4 : Ajout d'une présomption de lésion

L'ajout d'une telle présomption est de nature à adapter la LATMP aux particularités de la violence à caractère sexuel.

Nous souscrivons pleinement à cette modification car il s'agit d'une avancée majeure puisque les salarié-e-s n'auraient plus à faire la preuve et la démonstration du lien de causalité entre le diagnostic et l'événement dans le cas de la lésion à caractère sexuel. Il reviendrait ainsi à l'employeur de venir démontrer qu'un tel lien n'existe pas. Le fardeau de preuve s'en trouverait renversé, passant de la victime à l'employeur.

L'ajout d'une prescription de trois mois liée à l'exercice de cette présomption nous apparaît inopportun. La victime a beau être exemptée d'établir la connexité de la lésion avec le travail, elle n'en devra pas moins faire la démonstration d'un événement imprévu et soudain et de leur relation causale, ce qui ajoute des délais et demande à la victime des efforts importants pour arriver à faire reconnaître sa lésion.

L'ajout d'une prescription devient alors une embûche.

Qui plus est, la violence à caractère sexuel peut être perpétrée sur plusieurs mois, voire plusieurs années. Une lésion peut découler non pas d'un seul événement ponctuel mais d'événements - qui pris indépendamment ne seraient pas significatifs - dont le cumul pourrait être considéré comme du harcèlement. Un délai de prescription est difficilement conciliable avec pareille situation.

RECOMMANDATION N° 2 :

Que soit retirée la prescription de trois mois prévue à l'article 4.

Articles 5, 6 et 7 : Droit d'accès au dossier

Ces articles visent à concrétiser la recommandation n° 16 du rapport Cox concernant le droit d'accès au dossier des travailleur·se·s afin qu'une seule et unique personne soit mandatée pour y accéder. Se trouve ainsi officialisé le fait que l'employeur n'a pas accès audit dossier et que seul·e le·la professionnel·le de la santé³ qu'il désigne y est autorisé·e.

Les mêmes dispositions visent également à circonscrire l'étendue du droit d'accès par ce·tte dernier·ère : il·elle devra désormais se limiter à ne communiquer que les informations nécessaires pour faire un résumé du dossier plutôt que de résumer le dossier à l'employeur.

Nous souscrivons au fait que les informations personnelles d'une personne salariée soient protégées, à plus forte raison dans un contexte de lésion à caractère sexuel.

Il aurait cependant été nécessaire, croyons-nous, d'ajouter des mécanismes concernant la manière dont transitent lesdites informations. Entre quelles mains peuvent-elles se retrouver? Qu'est-ce qui garantit qu'elles seront envoyées au·à la seul·e professionnel·le de la santé désigné·e par l'employeur?

Nous pensons ici à une consultation du dossier en ligne avec impossibilité de télécharger le dossier, à un droit d'accès par code avec contrôle d'adresse IP, voire à des mécanismes de pénalités en cas de manquements.

Cette préoccupation nous apparaît d'autant plus importante lorsque c'est l'employeur, directement (ou l'un·e de ses dirigeant·e·s ou gestionnaires) qui est responsable de la lésion professionnelle.

Nous nous questionnons par ailleurs sur l'expression « informations nécessaires », qui laisse place à une large part d'interprétation, au point de se demander si la modification proposée ne sera pas - dans les faits - purement théorique à défaut de balises plus précises.

³ Au sens du présent document, « professionnel de la santé » désigne un·e professionnel·le de la santé au sens de la Loi sur l'assurance maladie ([chapitre A-29](#)) ainsi que tout·e autre professionnel·le au sens du Code des professions ([chapitre C-26](#)) et déterminé par règlement de la Commission.

Pour ces raisons, nous faisons la recommandation suivante.

RECOMMANDATION N° 3 :

Que ces dispositions soient assorties d'un mécanisme de contrôle de l'information (par l'entremise du projet de loi ou par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) directement) afin d'encadrer le partage d'information entre les intervenant-e-s, d'assurer la conformité et l'exclusivité de l'information transmise au-la professionnel-le de la santé désigné-e et que seul le résumé des faits essentiels soit communiqué à l'employeur, un tel mécanisme devant être assorti de pénalités dissuasives et réellement applicables en cas de manquement.

Articles 9, 10 et 11 : Allongement du délai de prescription

Nous souscrivons à l'extension du délai de prescription de six mois à deux ans pour déposer une réclamation à la CNESST. Cela permettra aux victimes de harcèlement sexuel de déposer leur réclamation dans un délai beaucoup plus long que celui prévu initialement.

Ces personnes auront ainsi davantage de temps pour consulter, se soigner et être en mesure de se sentir assez fortes psychologiquement pour enclencher des démarches lourdes et susceptibles de se judiciariser.

Toutefois, si la victime a dû ou doit s'engager à saisir les tribunaux afin d'établir la responsabilité de l'auteur-riche présumé d'un préjudice à caractère sexuel, ce délai de deux ans risque de s'avérer insuffisant.

RECOMMANDATION N° 4 :

Que les travailleur-se-s ayant déposé une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel au-delà du délai de deux ans soient réputé-e-s avoir un motif raisonnable pour être relevé-e-s de leur retard.

Articles 12 : imputation étendue du coût des prestations

Cet article prévoit que le coût des prestations pourra désormais être imputé aux employeurs d'une ou de plusieurs unités dans les cas de lésions résultant de violence à caractère sexuel.

Cela devrait favoriser une diminution des recours des employeurs au TAT, pareils recours visant généralement à limiter les impacts financiers sur leur dossier à la CNESST. Cela permettra aux victimes, une fois leur lésion reconnue, d'avoir accès aux soins nécessaires sans avoir à subir le stress lié à une judiciarisation de leur dossier.

La possibilité de demander le partage du coût des prestations entre les employeurs de plusieurs unités sera désormais limitée aux seules situations où l'auteur-riche de la violence sexuelle serait autre que l'employeur, un-e de ses dirigeant-e-s ou un de ses travailleur-se-s.

Les employeurs chez qui la personne responsable est soit le-la propriétaire, un-e de ses dirigeant-e-s ou un-e de ses commettant-e-s ne pourront plus demander une exemption totale. Nous sommes effectivement d'avis que les employeurs directement responsables doivent payer de toutes les manières possibles pour la faute qu'ils ont commise.

Il serait franchement odieux que l'employeur puisse se déresponsabiliser des coûts associés à une lésion découlant d'un acte violent à caractère sexuel dont il serait l'auteur ou dont il aurait permis qu'il soit perpétré par un-e de ses dirigeant-e-s ou un de ses travailleur-se-s.

Nous souscrivons à l'intention de la personne législatrice de sanctionner l'employeur à l'origine de la lésion professionnelle ou, à tout le moins, de ne pas le récompenser en l'empêchant de pouvoir bénéficier d'un partage de coûts afin de le responsabiliser.

Dans un contexte où, statistiquement (référence 2020⁴), près de la moitié des dossiers de harcèlement sexuel ont comme origine la faute d'un-e dirigeant-e ou de l'employeur lui-même, il est important de souligner que ces personnes ne pourront invoquer l'absence de faute dans la perpétration de l'événement allégué.

Article 16 : ajout de dispositions pénales

Cet article concerne l'accès au dossier.

On vient ajouter dans les dispositions pénales des amendes pour les employeurs qui ne se conforment pas, entre autres, à l'article 39 de la loi. Toutefois, comment cela sera-t-il démontré concrètement? Comment prouver que les dossiers médicaux ont transigé directement par l'employeur ou que le-la professionnel-le de la santé désigné-e par celui-ci n'est pas allé-e au-delà du droit que la loi lui confère?

Dans les faits, les clauses pénales ne sont que très rarement - sinon jamais - appliquées. Avec cette nouvelle disposition, il faudrait remédier à la situation et s'assurer que les amendes aient une portée dissuasive pour les employeurs.

RECOMMANDATION N° 5 :

Que le montant des amendes soit augmenté et que des conséquences non pécuniaires soient ajoutées à l'encontre des employeurs récalcitrants à la suite d'une première infraction.

⁴ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>

4.2 LES DISPOSITIONS MANQUANTES

Nous sommes d'avis que le projet de loi aurait dû donner suite à certaines recommandations importantes du rapport Cox. Ce n'est malheureusement pas le cas. Mais il n'est pas trop tard pour corriger le tir. Nous faisons donc ci-après la liste des dispositions du rapport Cox qui devraient trouver écho dans le projet de loi.

Recommandation n° 11 du rapport Cox : Ajouter une présomption de motif raisonnable à l'article 352 de la loi, ainsi libellée : « Si la personne dépose une réclamation à la suite de violence à caractère sexuel, elle est réputée posséder un motif raisonnable pour expliquer son retard aux fins de l'alinéa précédent. »

L'ajout d'une telle présomption permettrait à la victime d'une lésion qui résulte de violence à caractère sexuel de déposer sa réclamation au moment où elle se sentirait prête à le faire.

Certes, le projet de loi prolonge à deux ans le délai pour déposer une réclamation, mais il demeure que plusieurs raisons peuvent influencer le dépôt d'une réclamation prescrite dans un contexte de harcèlement : vouloir se soigner au préalable, être en proie à l'évitement ou au stress d'un processus juridique, etc.

Les dossiers de cette nature sont ceux qui font le plus souvent l'objet d'une prescription de recours à cause de l'état psychologique des victimes et du fait qu'elles ne sont souvent pas aptes à prendre en charge la gestion courante de leur dossier.

Ajouter la présomption raisonnable allégerait le processus de réclamation à leur bénéfice : elles n'auraient pas à démontrer un motif pour être relevées de la prescription, en plus d'avoir à débattre sur le fond du dossier.

En présence de prescription, le dossier sera a priori refusé avant même que la CNESST ait fait l'exercice d'évaluer la recevabilité de celui-ci sur le fond. La prescription oblige à faire une preuve non nécessaire, aberration évidente dans les cas où la violence à caractère sexuel ressort *prima facie*.

La présomption de motifs raisonnables éviterait clairement pareille situation.

Recommandation n° 13 du rapport Cox : Faire traiter, en priorité, toutes les réclamations en lien avec la violence à caractère sexuel par des agent-e-s d'indemnisation formé-e-s en la matière et soutenu-e-s par des ressources-conseils.

On constate actuellement de très longs délais dans le traitement des dossiers à la CNESST en général, plus spécialement dans le cas des dossiers de lésions professionnelles. Ils sont en outre traités par les mêmes agent-e-s et de la même façon que tout autre dossier, c'est-à-dire au moyen d'une grille d'analyse préétablie.

Nombreuses sont les réclamations refusées à cause de cette grille, qui exige peu – sinon pas – d’analyse de la situation ou du contexte de travail où est survenue la lésion. Nombreuses aussi sont les réclamations traitées par des agent-e-s qui ont peu d’expérience en la matière ou qui le font avec certains a priori.

De ce fait, plusieurs dossiers sont refusés en raison de la perception de l’agent-e qui traite le dossier ou tout simplement parce que le dossier ne remplit pas toutes les conditions du barème. Pareille situation est préjudiciable aux victimes, elles qui ont le fardeau de démontrer qu’il s’agit de circonstances exceptionnelles qui ne relèvent pas d’un contexte normal ou qui ne sont généralement pas observables au travail.

Ces dossiers doivent être traités de manière prioritaire afin de limiter l’impact négatif, tant sur la décision rendue que sur les conséquences financières à l’attente de cette décision.

RECOMMANDATION N° 6 :

Qu’une équipe dédiée uniquement au traitement des dossiers de lésions psychologiques soit mise sur pied et que soit instauré, pour ces dossiers, un délai maximum de traitement afin de limiter le stress lié à l’attente, aux impacts financiers et au retard dans les soins dont pourraient avoir besoin les victimes.

Recommandation n° 15 du rapport Cox : Permettre le remboursement du coût des traitements de psychothérapie dès que ceux-ci sont prescrits par le ou la professionnel-le de la santé qui a charge et que la victime a déposé une réclamation à la CNESST.

Cette recommandation visait à éviter l’aggravation des conséquences de la violence à caractère sexuel sur les victimes et à traiter celles-ci sur un pied d’égalité avec les victimes de lésions physiques.

Nous croyons que cette recommandation aurait dû être retenue. Il ne fait aucun sens qu’une victime puisse se retrouver sans suivi psychologique jusqu’à ce que la décision d’admissibilité soit rendue, ce qui peut prendre plusieurs mois. La CNESST se doit d’élargir sa politique déjà en place afin d’y inclure le remboursement des traitements psychologiques dès qu’ils sont prescrits par un-e professionnel-le de la santé.

Par ailleurs, la limite de 105 \$/l’heure établie par la CNESST pour le remboursement des frais de psychologue constitue une autre embûche qui n’a pas lieu d’être. Elle prive la victime de l’accès à un-e psychologue de son choix quand ses tarifs se situent au-delà cette limite ou compromet la poursuite d’un suivi thérapeutique déjà engagé avec un-e psychologue dont les tarifs excèdent cette limite.

Étant donné la particularité des dossiers à caractère sexuel et l’état psychologique des victimes, spécialement au stade préliminaire du dépôt d’une réclamation, la CNESST devrait rembourser le tarif horaire du-de la professionnel-le choisi-e par la personne salariée sans imposer de limite lorsqu’un tel suivi a été prescrit.

Recommandation n° 22 du rapport Cox : Que la CNESST informe systématiquement les personnes qui déposent une réclamation à la suite de violence à caractère sexuel de leur droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT) (ou, si elles sont syndiquées, de déposer un grief), y compris dans le cas de violence à caractère sexuel provenant de tiers.

Dans le cas des dossiers de violence à caractère sexuel ou de harcèlement, les victimes sont souvent désespérées, confuses et ont un grand besoin de se faire accompagner et rassurer dans leurs démarches, quelle que soit l'étape du dossier.

Dans pareil contexte et compte tenu du dédale des démarches administratives et médicales, elles peuvent aisément perdre de vue certains droits que leur confère la loi ou certaines dispositions de leur convention collective, d'où l'importance de bien les informer.

RECOMMANDATION N° 7 :

Que tout-e intervenant-e de la CNESST appelé-e à traiter une telle réclamation ait l'obligation, quand cela n'a pas déjà été fait, d'informer la personne salariée de son droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique, le tout devant s'accompagner d'une mention obligatoire au dossier à cet effet.

5. MODIFICATIONS À LA LNT

Article 19 : délai de prescription aux conventions collectives

Cette modification prévoit que les parties sont désormais tenues d'indiquer explicitement dans leur convention collective le délai de deux ans prévu à l'article 123.7 de la LNT pour porter plainte concernant une conduite de harcèlement psychologique.

Nous accueillons positivement cette modification. Rappelons que le délai de recours prévu à la LNT a été bonifié en 2018, passant de 90 jours à deux ans. Dans les faits cependant, une ambiguïté persiste dans certaines conventions collectives, à savoir lequel de ces deux délais est applicable.

L'APTS a notamment vécu pareille situation avec sa convention collective. Passer d'une présomption d'inscription à une obligation de mention explicite permettra d'éviter la confusion à cet égard, éliminant ainsi tout risque d'interprétation concernant le délai applicable.

Article 20 : clause d'amnistie interdite aux conventions collectives

Cette modification ajoute un chapitre à la loi, à savoir une disposition particulière applicable aux situations de violence en milieu de travail avec la création de l'article 97.1, visant à interdire les clauses d'amnistie dans les conventions collectives pour les avis et mesures disciplinaires en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant les violences à caractère sexuel.

Une clause d’amnistie empêche un employeur d’invoquer, après un certain délai, les antécédents disciplinaires d’une personne salariée pour justifier à son encontre des sanctions plus sévères en cas de récidive (principe de la gradation des sanctions).

Dans la convention collective de l’APTS, il s’agit d’une période de 12 mois (tout comme dans la majorité des conventions du RSSS), en excluant les périodes d’absence qui excèdent 30 jours (un ajout de la dernière négociation nationale de 2022, comme quoi il y a quand même des changements négociés).

Cette clause vise toutes les mesures disciplinaires, y compris celles concernant le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.

Par ailleurs, qu’il y ait ou non une clause d’amnistie dans une convention collective, l’employeur a toujours les obligations suivantes :

- assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel en vertu de la LNT;
- prendre les mesures pour protéger la santé et la sécurité des travailleur·se·s.

Selon notre compréhension, l’intention de la personne législatrice est de diminuer les risques liés aux récidivistes, qui se faufilent de délai en délai, en interdisant les clauses d’amnistie dans les cas de harcèlement psychologique et sexuel.

Un délai d’amnistie plus long nous semblerait plus approprié car l’interdiction des clauses d’amnistie pourrait avoir un effet pernicieux sur le climat général des relations de travail, dont fort probablement celui d’augmenter la judiciarisation des avis et mesures disciplinaires, voire un effet préjudiciable sur l’équilibre plaignant·e – mis·e en cause.

Toute mesure, même la plus légère (comme un avertissement), sera vraisemblablement contestée devant un tribunal pour éviter son inscription définitive au dossier. Il pourrait également arriver qu’une personne salariée puisse voir une sanction antérieure compromettre son parcours professionnel 15 ou 20 ans plus tard, par exemple. La possibilité d’y remédier sera alors illusoire, l’employeur pouvant appliquer la gradation des sanctions sans qu’il soit concrètement possible de se défendre contre celle-ci à cause du long délai écoulé.

Cette épée de Damoclès pourrait aussi stigmatiser une personne en laissant une trace indélébile dans son dossier, accessible à quiconque autorisé·e à le consulter. Elle se trouverait ainsi exposée à des préjugés sur la base d’une erreur qui aurait été corrigée et pour laquelle, par exemple, elle se serait amendée. Le remède proposé nous semble alors disproportionné.

Nous craignons également un abus potentiel du droit de gestion à tout vouloir colliger au dossier d’employé·e. Il y a même lieu de penser que cette judiciarisation omniprésente pourrait décourager les victimes de dénoncer leur situation. Dans le RSSS, la création de l’agence Santé Québec en tant qu’employeur unique pourrait rendre démesurés les effets à long terme de cette interdiction.

Nous souscrivons à l’intention derrière la modification législative, mais nous croyons qu’elle devrait avoir un effet limité dans le temps. Une période de cinq ans nous semble un compromis approprié.

RECOMMANDATION N° 8 :

Que soit conservé le recours possible à une clause d'amnistie, mais que cette dernière fasse l'objet d'une prescription extinctive de 5 ans.

Article 21 : pratique interdite

Cette modification prévoit un motif de congédiement interdit contre une personne qui fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite.

Cette modification est accueillie positivement. Elle permettra aux personnes témoins de se sentir protégées lorsqu'elles seront à même de constater des situations à risque ou des conduites de harcèlement. Elles se sentiront confortées dans leur choix de faire un signalement pour collaborer au traitement d'une plainte. Cela aidera également les victimes dans le processus de dénonciation, sachant que les témoins seront protégé·e·s.

Article 24 : dommages punitifs

Cette modification permettra aux tribunaux d'octroyer aux victimes de lésions professionnelles des dommages et intérêts punitifs, le cas échéant.

Voilà une autre avancée positive. Tout employeur a la responsabilité de prévenir et de faire cesser les situations de harcèlement. Fermer les yeux ou éviter les situations problématiques est un comportement fautif qui doit être sanctionné car il contribue au préjudice subi par les victimes. Cela devrait avoir un effet dissuasif et inciter les employeurs à réagir et à intervenir plus promptement.

6. MODIFICATIONS À LA LSST

La présente section se divise en trois parties. La première traite des modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) incluses dans le projet de loi. La seconde, de certaines mesures administratives qui font suite au rapport Cox et qui ne font pas, mais aurait dû faire, l'objet du projet de loi. La troisième partie, pour sa part, aborde une lacune importante qui résulte d'un aspect inachevé d'un précédent projet de loi, le projet de loi n° 59, que l'actuel PL 42 pourrait aisément corriger à notre avis : l'insuffisance du congé rémunéré accordé pour motif de violence conjugale.

6.1 LES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA LOI

Articles 34 et 38 : mesures coercitives

Ces modifications confèrent de nouveaux pouvoirs à la CNESST : celui d'adopter des règlements visant à déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel (article 38) et celui d'obliger un employeur à mettre en place des mesures réglementaires visant le même objectif (article 34).

Nous souscrivons pleinement à ces nouvelles mesures, qui font en sorte que le risque de violence à caractère sexuel est considéré comme un risque à part entière, requérant son propre volet de prévention, ainsi que le recommandait le rapport Cox (recommandation n° 52).

Nous saluons également le fait que personnes intervenantes en santé et sécurité du travail (SST) pourront ainsi compter sur des balises claires pour structurer et légitimer leurs interventions. Finie l'approche réductrice de conformité sur papier qui implique, par exemple, que la simple adoption d'une politique modèle puisse être considérée comme adéquate et effective pour encadrer la prise en charge du risque.

Il s'agit maintenant pour la CNESST d'adopter le règlement approprié. Lui donner un pouvoir réglementaire supplémentaire ne l'oblige pas obligatoirement à s'en saisir ni ne prévoit de délai pour ce faire. Il nous apparaît pourtant primordial que cette tâche s'enclenche rapidement et qu'elle soit assortie d'un échéancier connu.

Il nous apparaît aussi incontournable que des expert·e·s en matière de violence à caractère sexuel soient consulté·e·s pour ces travaux. Un tel règlement doit notamment prévoir la manière dont s'effectue la prise en charge du risque (l'identification, l'analyse, la correction et le contrôle). Il doit aussi prévoir de la formation (notamment pour les personnes témoins) et l'obligation de transmettre l'information pertinente à toutes les personnes du milieu de travail.

RECOMMANDATION N° 9 :

Que la CNESST se saisisse rapidement de son pouvoir réglementaire, avec un échéancier connu et le recours à des expert·e·s pour élaborer un règlement qui prévoit des modalités de prise en charge du risque, de formation et de partage des informations en milieu de travail avec toutes les personnes concernées.

De plus, tel que nous l'élaborerons dans la prochaine section, nous sommes d'avis que le règlement devrait contenir les modalités d'insertion de la politique obligatoire prévue à la LNT, dans le programme de prévention et le plan d'action (LSST, articles 59 et 61.1).

Articles 35 et 36 : lier politique de prévention, programmes et plans d'action en prévention

Depuis 2019, la LNT prévoit l'obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement et du traitement des plaintes.

Ainsi que le prévoient les articles 35 et 36⁵, l'APTS est favorable à l'insertion de cette politique au programme de prévention et au plan d'action de l'employeur, qui ont pour objectif d'éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleur·se·s. Cela constitue, à notre avis, l'une des obligations de l'employeur dans la prise en charge du risque.

La politique est également, selon nous, un des éléments du programme de prévention ou du plan d'action qui devrait être élaboré en associant obligatoirement les travailleur·se·s à cette démarche⁶. En utilisant les mécanismes paritaires dans le cas des programmes de prévention⁷ (avec le comité de santé et de sécurité) et en prévoyant un mécanisme de participation directe des travailleur·se·s dans le cas des plans d'action (lorsque leur nombre le rend possible).

Il y aurait enfin lieu, dans un souci de rigueur et d'uniformité, que les modalités d'insertion de la politique fassent elles aussi l'objet du règlement prévu aux articles 34 et 38 du projet de loi, de la même façon que le recommandait le rapport Cox pour toutes les modalités encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail.

RECOMMANDATION N° 10 :

Que soit modifié l'article 35 en y ajoutant que la politique de prévention du harcèlement prévue à l'article 81.19 de la LNT constitue un élément déterminé par le Comité de santé et de sécurité et un mécanisme de participation des travailleur·se·s dans le cas du plan d'action.

RECOMMANDATION N° 11 :

Que les modalités d'insertion de la politique au programme de prévention et au plan d'action fassent l'objet du règlement prévu aux articles 34 et 38 du projet de loi n° 42.

⁵ Il convient de mentionner que ces articles entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

⁶ Déjà lors des consultations sur la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (projet de loi n° 59), notre mémoire soulignait notre déception que le contenu du programme de prévention ne soit pas élaboré dans son intégralité de façon paritaire.

⁷ Il s'agit d'un facteur important de réduction des accidents de travail et d'atteinte d'objectifs en prévention de la SST, tel que le présentent notamment la CNESST (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/comment-prendre-en-charge-sante-securite-travail>) et le MSSS dans son Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023, pages 19-29, <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2019/19-287-01W.pdf>.

6.2 MESURES ADMINISTRATIVES INSPIRÉES DU RAPPORT COX

En septembre 2023, le ministre du Travail, Jean Boulet, annonçait la mise en place de mesures administratives par la CNESST. En faisant référence au rapport Cox, le ministre affirmait :

« Sur un total de 82 recommandations contenues dans le rapport, 23 concernent des améliorations liées aux procédés administratifs réalisés par la CNESST relatifs aux cas d'agressions ou de harcèlement sexuel en contexte de travail. Plus de 90 % d'entre elles sont déjà en place ou en voie de l'être en 2023⁸. »

Au moment d'écrire ces lignes, les demandes de l'APTS au ministère du Travail pour obtenir de l'information sur ces améliorations étaient toujours sans réponse. Un document provenant de la CNESST - obtenu grâce à la loi sur l'accès à l'information - évoque lesdites mesures et leur échéancier, mais seules des bribes d'information étaient accessibles, celui-ci étant largement caviardé.

Il est franchement déplorable que l'information demandée ne soit pas clairement disponible sur le site web de la CNESST, sachant que cet organisme a pour mission de faire la promotion des droits et obligations en matière de travail auprès des travailleur-se-s et des employeurs du Québec.

Rebâtir la confiance à l'égard de nos institutions en matière de violence à caractère sexuel ne passe pas seulement par des modifications législatives et réglementaires. Cela doit également se faire avec un profond changement de culture au sein des institutions qui veillent à l'application de ces lois, de ces règlements et de toutes les mesures qui en découlent.

Le renforcement de la confiance des victimes devrait être prioritaire pour la CNESST dans l'accomplissement de la réforme qui lui est confiée. Plus il y aura de transparence administrative dans les processus qu'elle gère, plus il y aura de confiance quant à la façon dont elle s'acquitte de sa mission.

RECOMMANDATION N° 12 :

Que le ministère du Travail et la CNESST rendent publique et fassent activement la promotion de toute l'information concernant les mesures administratives mises en place à la suite des recommandations du rapport Cox concernant la violence à caractère sexuel.

Plusieurs des recommandations du rapport Cox, déterminantes à nos yeux, sont par ailleurs laissées sur la touche dans l'actuel projet de loi. Nous croyons, à ce stade des consultations, qu'il est encore temps de pallier ces lacunes en matière de formation des intervenant-e-s, d'information du public, de coordination et de fluidité des interventions, d'amélioration des pouvoirs d'inspection et des outils de travail.

Nous faisons donc écho à ces importantes recommandations du rapport Cox (dont le numéro est ci-après signalé entre parenthèses) en les paraphrasant peu ou prou.

⁸ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/communiqués/mesures-harcèlement-agressions-sexuelles>

RECOMMANDATION N° 13 :

Que le personnel de l'inspectorat de la CNESST soit formé de façon continue en matière de violence à caractère sexuel (n° 47) et que la CNESST confirme clairement si cela est déjà mis en place et selon quelles modalités.

RECOMMANDATION N° 14 :

Qu'une formation spécifique sur la prévention de la violence à caractère sexuel (adaptée au milieu de travail et d'au moins quatre heures en présence) soit obligatoire pour les représentant-e-s en santé et sécurité, agent-e-s de liaison et membres des comités de santé et sécurité; et que le projet de Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement soit modifié en ce sens.

RECOMMANDATION N° 15 :

Que soit instaurée une ligne téléphonique multilingue, ouverte durant des heures élargies, visant à informer la population sur les droits et recours ainsi que sur les obligations des employeurs en matière de violence à caractère sexuel en milieu de travail (n° 76); et que la solution alternative, pour l'heure mise en place par la CNESST, soit rendue publique et diffusée.

RECOMMANDATION N° 16 :

Que soient améliorées la coordination et la concertation ainsi que les outils de travail, notamment :

- en donnant à la CNESST le pouvoir d'ordonner des modifications au programme de prévention à la suite d'une décision du Tribunal administratif du travail dans un dossier de violence à caractère sexuel (n° 45 et n° 54);
- en ajoutant explicitement la possibilité pour l'inspectorat de faire appel aux personnes expertes en harcèlement de la direction des normes du travail (n° 55);
- en codant, à des fins statistiques élargies, tous les dossiers concernant la violence à caractère sexuel (n° 80).

RECOMMANDATION N° 17 :

Que soit modifié l'article 180 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin d'ajouter le pouvoir à l'inspecteur-riche d'ordonner la tenue d'une enquête en matière de harcèlement sexuel par un-e tiers neutre et possédant les compétences requises, et ce, aux frais de l'employeur (n° 48).

6.3 L'INSUFFISANCE DU CONGÉ RÉMUNÉRÉ POUR MOTIF DE VIOLENCE CONJUGALE

En 2021, le gouvernement a modifié la LSST pour obliger désormais un employeur à prendre « les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (art. 51, 16^e alinéa) ». [Nous soulignons.]

Si essentielle qu'elle soit, cette disposition occulte un aspect important : elle ne répond pas aux besoins de sécurité financière des victimes, qui doivent composer avec de nombreux obstacles pour se sortir de situations de violence conjugale. Qu'il suffise de penser aux démarches requises pour assurer leur sécurité, obtenir des soins médicaux, consulter les ressources nécessaires - tels de l'assistance juridique ou des services sociaux -, planifier le départ de leur domicile, etc.

Les normes actuelles autorisent deux jours de congé rémunérés par année à cet égard, si bien sûr ces derniers n'ont pas déjà été utilisés pour d'autres motifs concurrents, comme la maladie ou les obligations familiales, des motifs d'absence - dans ce dernier cas - qui incombent davantage aux femmes (encore!).

La précarité financière ne devrait pas être un obstacle pour se sortir d'une situation de violence conjugale, quitter un foyer violent et échapper ainsi à des conditions qui peuvent, dans les pires cas, conduire à un féminicide.

Pour toutes ces raisons, il nous apparaît essentiel de prévoir un congé rémunéré de dix jours pour motif de violence conjugale. Il est incompréhensible que le gouvernement du Québec se fasse toujours tirer l'oreille, lui qui est en retard à cet égard par rapport à plusieurs gouvernements provinciaux et territoriaux, et même le gouvernement fédéral, selon une analyse conduite par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)⁹.

L'Intersyndicale des femmes, dont fait partie l'APTS, l'avait d'ailleurs interpellé sur cette revendication, il y a deux ans déjà, par des représentations auprès du ministre du Travail et le dépôt d'une pétition à l'Assemblée nationale¹⁰.

Le PL 42 lui offre donc l'occasion de faire amende honorable à l'égard des victimes de violence conjugale, pour qui ce besoin est vital. Nous l'incitons donc vivement, encore une fois, à passer à l'action.

RECOMMANDATION N° 18 :

Que soit modifiée la Loi sur les normes du travail pour rendre dix jours d'absence rémunérés accessibles aux victimes de violence conjugale.

⁹ <https://spgq.qc.ca/2022/02/analyse-conges-pour-les-victimes-de-violence-conjugale-et-familiale/>

¹⁰ <https://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/petition/Petition-9459/index.html>

CONCLUSION

L'APTS salue la volonté du gouvernement d'améliorer le parcours des victimes dans l'écheveau des recours administratifs pour obtenir réparation et l'assurance que leur milieu de travail est exempt de violence à caractère sexuel.

Plusieurs des modifications législatives envisagées constituent des avancées certaines, que nous avons soulignées. L'ajout, notamment, de la présomption en matière de lésion à caractère sexuel et du délai prolongé pour déposer une réclamation à la CNESST encouragera sans doute certaines victimes à aller de l'avant.

Mais, au-delà de ces mécanismes qui visent à encadrer et à favoriser le dépôt des réclamations, on en aurait souhaité davantage qui sont destinés à aider les victimes dans leur cheminement, et ce, jusqu'au stade de la réadaptation. De telles mesures sont toutefois quasi absentes du projet de loi, ce qui est regrettable.

De leur côté, les expertes qui ont rédigé le rapport Cox resteront sur leur appétit à bien des égards. Plusieurs de leurs recommandations, parmi les plus constructives, n'ont pas trouvé écho dans le projet de loi. Nous avons cru bon de le signaler et de revenir à la charge sur plusieurs d'entre elles. Il est encore temps, croyons-nous, de corriger le tir.

Les modifications législatives ne sont pas tout cependant. Il faut aussi changer les mentalités, et les résistances sont encore tenaces malgré les avancées du féminisme, même dans un Québec souvent à l'avant-garde. En 2024, les femmes font malheureusement encore les frais d'une violence à caractère sexuel qui empoisonne leur milieu de travail et qui peut nuire à, voire compromettre, leur cheminement professionnel et leur santé.

Vivement les nouvelles mesures qui responsabilisent davantage les employeurs quant à leurs responsabilités! Les appliquer constituera cependant un véritable défi. Surtout qu'ils devront le faire en opérant un réel changement d'attitude et de culture dans le traitement des violences à caractère sexuel. Un défi qui braque déjà les projecteurs sur la CNESST.

Nous avons d'ailleurs signalé l'importance pour celle-ci de promouvoir avec transparence un tel changement de culture organisationnelle, dans ses processus administratifs notamment. À commencer, suggérons-nous instamment, par la mise en place d'une ligne téléphonique multilingue unique pour répondre adéquatement aux besoins d'information et de soutien des victimes, recommandation phare du rapport Cox.

Si nous voulons rétablir et soutenir la confiance des victimes et favoriser la dénonciation de l'indéfendable, l'écoute et la prise en charge sont en effet parmi les premiers moyens pour agir dans le but de mettre fin au harcèlement, notamment sexuel, dans le cadre du travail. Un message qui doit être entendu, au sens propre comme au sens figuré.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N° 1 : Que l'article 2 du projet de loi soit libellé ainsi : « L'article 100.2 de ce code est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après « le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), » de « il doit aussi tenir avec elles une conférence préparatoire à l'audition du grief ».

RECOMMANDATION N° 2 : Que soit retirée la prescription de trois mois prévue à l'article 4.

RECOMMANDATION N° 3 : Que ces dispositions soient assorties d'un mécanisme de contrôle de l'information (par l'entremise du projet de loi ou par la CNESST directement) afin d'encadrer le partage d'information entre les intervenant-e-s, d'assurer la conformité et l'exclusivité de l'information transmise au·à la professionnel·le de la santé désigné·e et que seul le résumé des faits essentiels soit communiqué à l'employeur, un tel mécanisme devant être assorti de pénalités dissuasives et réellement applicables en cas de manquement.

RECOMMANDATION N° 4 : Que les travailleur-se-s ayant déposé une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel au-delà du délai de deux ans soient réputé-e-s avoir un motif raisonnable pour être relevé-e-s de leur retard.

RECOMMANDATION N° 5 : Que le montant des amendes soit augmenté et que des conséquences non pécuniaires soient ajoutées à l'encontre des employeurs récalcitrants à la suite d'une première infraction.

RECOMMANDATION N° 6 : Qu'une équipe dédiée uniquement au traitement des dossiers de lésions psychologiques soit mise sur pied et que soit instauré, pour ces dossiers, un délai maximum de traitement afin de limiter le stress lié à l'attente, aux impacts financiers et au retard dans les soins dont pourraient avoir besoin les victimes.

RECOMMANDATION N° 7 : Que tout-e intervenant-e de la CNESST appelé-e à traiter une telle réclamation ait l'obligation, quand cela n'a pas déjà été fait, d'informer la personne salariée de son droit de déposer une plainte pour harcèlement psychologique, le tout devant s'accompagner d'une mention obligatoire au dossier à cet effet.

RECOMMANDATION N° 8 : Que soit conservé le recours possible à une clause d'amnistie, mais que cette dernière fasse l'objet d'une prescription extinctive de 5 ans.

RECOMMANDATION N° 9 : Que la CNESST se saisisse rapidement de son pouvoir réglementaire, avec un échéancier connu et le recours à des expert-e-s pour élaborer un règlement qui prévoit des modalités de prise en charge du risque, de formation et de partage des informations en milieu de travail avec toutes les personnes concernées.

RECOMMANDATION N° 10 : Que soit modifié l'article 35 en y ajoutant que la politique de prévention du harcèlement prévue à l'article 81.19 de la LNT constitue un élément déterminé par le Comité de santé et de sécurité et un mécanisme de participation des travailleur-se-s dans le cas du plan d'action

RECOMMANDATION N° 11 : Que les modalités d’insertion de la politique au programme de prévention et au plan d’action fassent l’objet du règlement prévu aux articles 34 et 38 du projet de loi n° 42.

RECOMMANDATION N° 12 : Que le ministère du Travail et la CNESST rendent publique et fassent activement la promotion de toute l’information concernant les mesures administratives mises en place à la suite des recommandations du rapport Cox concernant la violence à caractère sexuel.

RECOMMANDATION N° 13 : Que le personnel de l’inspectorat de la CNESST soit formé de façon continue en matière de violence à caractère sexuel (n° 47) et que la CNESST confirme clairement si cela est déjà mis en place et selon quelles modalités.

RECOMMANDATION N° 14 : Qu’une formation spécifique sur la prévention de la violence à caractère sexuel (adaptée au milieu de travail et d’au moins quatre heures en présence) soit obligatoire pour les représentant-e-s en santé et sécurité, agent-e-s de liaison et membres des comités de santé et sécurité; et que le projet de Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement soit modifié en ce sens.

RECOMMANDATION N° 15 : Que soit instaurée une ligne téléphonique multilingue, ouverte durant des heures élargies, visant à informer la population sur les droits et recours ainsi que sur les obligations des employeurs en matière de violence à caractère sexuel en milieu de travail (n° 76); et que la solution alternative, pour l’heure mise en place par la CNESST, soit rendue publique et diffusée.

RECOMMANDATION N° 16 : Que soient améliorées la coordination et la concertation ainsi que les outils de travail, notamment :

- en donnant à la CNESST le pouvoir d’ordonner des modifications au programme de prévention à la suite d’une décision du Tribunal administratif du travail dans un dossier de violence à caractère sexuel (n° 45 et n° 54);
- en ajoutant explicitement la possibilité pour l’inspectorat de faire appel aux personnes expertes en harcèlement de la direction des normes du travail (n° 55);
- en codant, à des fins statistiques élargies, tous les dossiers concernant la violence à caractère sexuel (n° 80).

RECOMMANDATION N° 17 : Que soit modifié l’article 180 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin d’ajouter le pouvoir à l’inspecteur-riche d’ordonner la tenue d’une enquête en matière de harcèlement sexuel par un-e tiers neutre et possédant les compétences requises, et ce, aux frais de l’employeur (n° 48).

RECOMMANDATION N° 18 : Que soit modifiée la Loi sur les normes du travail pour rendre dix jours d’absence rémunérés accessibles aux victimes de violence conjugale.

SIÈGE SOCIAL

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1050
Longueuil (Québec) J4K 5G4
Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411
Télec. : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

BUREAU DE QUÉBEC

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec (Québec) G2K 2E4
Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617
Télec. : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.apsq.com • info@apsq.com

