



***Projet de loi n° 42 : Loi visant à prévenir et à combattre
le harcèlement psychologique et la violence à caractère
sexuel en milieu de travail***

**MÉMOIRE PAR
L'Association nationale Femmes et Droit**

Pallier, prévenir et protéger face aux violences à caractère sexuel

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail

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

Table des matières

Résumé des recommandations.....	3
À propos de l'Association nationale Femmes et Droit.....	3
Introduction.....	4
1. Formation : prévenir les violences sexuelles en milieu de travail	4
Contexte	5
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	6
2. Culture du silence : interdire certaines clauses de confidentialité	8
Le phénomène des clauses de confidentialité	8
Les torts causés par les accords de confidentialité.....	9
L'interdiction des clauses de confidentialité.....	10
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	13
3. Représailles : empêcher les poursuites en diffamation	16
Contexte	16
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	18
4. Prévention : permettre d'avertir un·e futur·e employeur·se	19
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	19
5. Délais : protéger les recours des victimes.....	20
Contexte	21
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	23
6. Injustice : congés payés pour les victimes de violences sexuelles.....	28
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	28
7. Définition de violence à caractère sexuel	32
Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit	32
Annexe : Liste de tous les amendements suggérés	34

Mémoire de l'Association nationale Femmes et Droit sur le projet de loi n° 42 : Pallier, prévenir et protéger face aux violences à caractère sexuel

Résumé des recommandations

Ce mémoire recommande les changements suivants au projet de loi n° 42 :

1. **Prévoir une formation obligatoire pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu de travail;**
2. **Interdire les clauses de confidentialité qui musèlent les victimes;**
3. **Empêcher les représailles sous forme de poursuites en diffamation;**
4. **Permettre la diffusion d'informations essentielles pour assurer la sécurité des employé·es;**
5. **Protéger les recours des victimes en imposant des délais plus cléments;**
6. **Garantir, comme dans les autres provinces, des congés payés pour les employé·es qui subissent des violences sexuelles;**
7. **Élargir la définition de violence à caractère sexuel.**

Une liste complète des amendements suggérés se trouve à la fin de ce mémoire.

À propos de l'Association nationale Femmes et Droit

L'Association nationale Femmes et Droit (ANFD) a pour mission de faire avancer l'égalité réelle pour toutes les femmes au Canada par le biais de la réforme du droit. En 2024, nous célébrons 50 ans de leadership juridique féministe. Nous sommes fières d'avoir influencé de nombreuses lois et politiques canadiennes, et d'avoir ainsi contribué à l'atteinte de jalons importants pour les droits des femmes. En savoir plus: nawl.ca/fr/50ans

Ce mémoire a été rédigé par Suzanne Zaccour, Directrice des affaires juridiques de l'ANFD (suzanne.zaccour@nawl.ca). Y ont également contribué les membres suivantes du Comité national de direction ou du groupe de travail sur les violences faites aux femmes de l'ANFD : Lise Gotell, Jennifer Khor, Pamela Cross, Jennifer Koshan, Janet Mosher et Amanda Therrien. L'ANFD remercie également pour sa contribution Julie Macfarlane.

Introduction

Le projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, contient des mesures importantes pour protéger les femmes victimes de violences au travail. Il s'inscrit dans le cadre une **série de projets de loi présentés par ce gouvernement pour améliorer les droits et l'accès à la justice des victimes** (par exemple, les changements apportés au régime de l'IVAC – l'Indemnisation des victimes d'actes criminel, les changements au *Code civil* concernant la prescription des actions en réparation du préjudice causé par une agression sexuelle et les modifications au régime de la filiation en cas de conception par agression sexuelle).

L'Association nationale Femmes et Droit est favorable à l'objectif du projet de loi qui est « 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 ».

Ce mémoire présente **sept recommandations clés** pour que le projet de loi puisse atteindre cet objectif. En particulier, la mesure choisie en matière de confidentialité des règlements n'atteindra pas l'objectif de protection des victimes. Nous recommandons plutôt l'interdiction des clauses de confidentialité dans certains contextes.

Pour que les droits des victimes soient respectés, il faut un contexte où les victimes sont protégées et peuvent dénoncer les violences qu'elles ont subies. **Permettre aux victimes de dénoncer sans peur est aussi une stratégie de prévention.** Ainsi, nous proposons des amendements qui permettraient d'évacuer la culture de peur et de silence qui pèse sur les victimes, en plus d'offrir des pistes pour prévenir efficacement les violences sexuelles en milieu de travail et pour mieux protéger les recours des victimes.

1. Formation : prévenir les violences sexuelles en milieu de travail

Nous saluons l'ajout d'une disposition à la *Loi sur les normes du travail* en vertu de laquelle la politique de prévention du harcèlement psychologique de l'employeur·se doit prévoir « les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées » (article 18 du projet de loi, modifiant l'article 81.19 de la Loi). Nous sommes heureuses que le projet de loi impose une formation sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique.

Nous suggérons d'aller plus loin en prévoyant une **formation obligatoire annuelle pour toutes les employé·es.**

Contexte

[Une enquête de Statistique Canada](#) a révélé que **près d'un·e adulte sur deux dit avoir été témoin ou victime de violences sexuelles dans son environnement de travail dans l'année précédant l'enquête**. Le quart des femmes ont déclaré avoir été personnellement la cible de comportements sexualisés dans leur milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, tout comme 17 % des hommes.

Comptant environ [4 500 000 employé·es au Québec](#), on peut en déduire environ **un million d'incidents de violence sexuelle en milieu de travail annuellement**. Une telle proportion souligne l'urgence d'agir.

Ces statistiques indiquent également que tous les milieux de travail, ou presque, sont des milieux où l'on retrouve du harcèlement et de la violence sexuelle. Le harcèlement et les violences sexuelles en milieu de travail sont loin d'être exceptionnel·les, ce pour quoi une solution généralisée est de mise.

Certes, on peut développer d'excellents systèmes de plainte, mais comment gérer autant de plaintes, si tous les incidents étaient rapportés? Il est préférable, pour tout le monde – les victimes et les agresseurs potentiel·les, les milieux de travail, le système de justice, le système de santé, et toute la société –, que ces incidents soient évités. **Mieux vaut prévenir que guérir** – surtout lorsqu'on sait que guérir d'une agression sexuelle peut être long, coûteux et laborieux.

C'est pourquoi nous recommandons au gouvernement de s'inspirer de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, LQ 2017, c 31, dans sa stratégie de prévention des violences sexuelles en milieu de travail.

Cette loi prévoit que « [t]out établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel », et qui doit inclure « des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes » (article 3).

En d'autres termes, la loi prévoit une formation annuelle de prévention des violences sexuelles pour tout le personnel. Le caractère obligatoire d'une telle formation est essentiel, autrement les personnes qui en ont le plus besoin pourraient refuser d'y participer.

De telles formations sont indispensables pour prévenir les violences sexuelles. L'autrice de ce mémoire est personnellement impliquée dans ces activités de formation et peut attester du fait que la loi a profondément changé la situation dans les cégeps. Il est important de noter qu'une formation annuelle ne signifie pas que les employé·es reçoivent les mêmes informations à chaque fois; au contraire, cela permet aux établissements de varier le contenu et d'aborder de nombreux aspects du problème (par exemple, le consentement, les rapports de pouvoir, les témoins actif·ves, etc.).

Cette formation obligatoire devrait s'étendre à tous les milieux de travail.

Des milliers d'actes de violences sexuelles pourront être évités grâce à un simple amendement à ce projet de loi – ne laissez pas passer une telle opportunité.

Une seule formation d'une heure au sein d'une carrière de 40 ans ne suffit pas. La prévention des violences sexuelles est un sujet sérieux qui demande qu'on s'y attarde de façon régulière. Une telle prévention bénéficiera non seulement aux victimes épargnées, mais également aux employeur·ses et au Québec en entier, car les coûts sociaux et économiques des violences sexuelles sont énormes.

Certes, on pourrait argumenter que, puisqu'en vertu de la *Loi sur les normes du travail* « [l]'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique », les employeur·ses prévoient déjà des formations. Or, rendre les formations obligatoires et régulières serait largement plus efficace, puisqu'en ce moment une formation obligatoire annuelle n'est pas pratique courante dans les milieux de travail.

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

Loi sur les normes du travail

*Les italiques en rouge correspondent aux changements apportés par le projet de loi n° 42. **Les gras soulignés rouges sont les ajouts que nous proposons.***

81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique *provenant de toute personne* et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention *et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.*

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, **incluant une formation annuelle obligatoire pour toutes les personnes salariées visant la prévention des violences à caractère sexuel;***

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 **dix** ans. [Voir section 5 pour l'explication de ce changement que nous proposons]*

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).

Amendement

Attention, voir un autre amendement proposé à l'article 18 dans la section 5 de ce mémoire.

AMENDEMENT

ARTICLE 18

Remplacer le 7^e alinéa (« 2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées; ») de l'amendement proposé à l'article 18 du projet de loi par l'alinéa suivant :

« 2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées, incluant une formation annuelle obligatoire pour toutes les personnes salariées visant la prévention des violences à caractère sexuel; »

COMMENTAIRE

Cet amendement oblige les milieux de travail à offrir une formation annuelle obligatoire de prévention des violences sexuelles pour tout le personnel.

2. Culture du silence : interdire certaines clauses de confidentialité

Le projet de loi précise « 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 ». Le projet de loi semble donc renforcer la confidentialité des règlements, prévoyant une solution de type « opt out » si les parties en conviennent.

La confidentialité du montant versé en vertu d'un règlement ne pose pas problème. Cependant, la confidentialité de « ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement » (article 25 du projet de loi) pourrait dissuader une victime de violences de dénoncer une conduite illégale ou injustifiée, comme des menaces de représailles, ayant eu lieu pendant le processus de règlement. Nous recommandons donc de restreindre cette disposition.

Par ailleurs, le projet de loi doit mieux s'attaquer au nœud du problème en matière de harcèlement et de violences sexuelles au travail : les clauses de confidentialité visant non pas le règlement, mais la violence vécue. Ce problème est de plus en plus reconnu à travers le Canada et à l'international, et de plus en plus d'États adoptent des lois pour prohiber ou limiter le recours à des clauses qui musèlent les victimes. Nous invitons les parlementaires à faire de même dans ce projet de loi.

Le phénomène des clauses de confidentialité



« CE QUE LES SURVIVANTES DE
VIOLENCES SEXUELLES VEULENT
PLUS QUE TOUT AUTRE CHOSE, C'EST
D'AVOIR UNE VOIX »

Experte en matière de violences sexuelles consultée
par l'Association nationale Femmes et Droit

Les accords de confidentialité sont des accords contractuels conçus pour maintenir la confidentialité entre les parties impliquées dans une situation spécifique. Dans le contexte de la violence sexuelle en milieu de travail, les accords de confidentialité sont devenus un aspect omniprésent et préoccupant des règlements juridiques. Historiquement, ces accords n'étaient pas aussi répandus, mais au fil du temps, ils se sont normalisés en tant que pratique standard.

Les victimes de violence sexuelle en milieu de travail se retrouvent donc soumises à l'imposition régulière d'accords de confidentialité. En situation de violence sexuelle en milieu de travail, le déséquilibre de pouvoir entre la victime et l'employeur est énorme. Les victimes ne sont donc généralement pas en mesure de négocier efficacement les clauses de l'entente. Les victimes, sous le poids de ce déséquilibre, se sentent souvent obligées de signer des accords de confidentialité contre leur gré, entravant leur capacité à rechercher justice et guérison.

Les torts causés par les accords de confidentialité

Impacts sur les victimes

Les accords dans les cas de violence sexuelle en milieu de travail comportent souvent des clauses de confidentialité démesurément larges et restrictives, qui peuvent même être conçues pour intimider la victime. Ces clauses limitent au maximum ce que les victimes peuvent divulguer, souvent sans limite temporelle.

Cette portée étendue instille la peur chez les victimes, créant un environnement où elles hésitent à aller chercher des conseils juridiques, à se confier à des thérapeutes, à partager leurs expériences avec des ami·es ou à accéder à des ressources essentielles à leur rétablissement. Même si la clause est invalide ou ne couvre pas ces situations, les victimes ne sont généralement pas au courant et n'ont souvent pas les moyens de la contester devant les tribunaux. La crainte de violer la clause de confidentialité dissuade les victimes de demander de l'aide, entravant leur capacité à comprendre pleinement leurs droits et options.



« LES VICTIMES DOIVENT AVOIR LE
DROIT À LEUR PROPRE HISTOIRE. »

Experte en matière de violences sexuelles consultée
par l'Association nationale Femmes et Droit

Les expertes que nous avons consultées ont confirmé que certaines victimes sont terrifiées par les ententes de confidentialité, appelant par exemple des ressources pour victimes pour parler de leur détresse, mais n'osant même pas laisser leur nom de peur de vivre des représailles de la part de l'employeur. Il va sans dire que cette situation est

extrêmement néfaste pour la guérison des victimes. L'isolement de la victime approfondit le traumatisme émotionnel et psychologique initial, étendant les effets néfastes du harcèlement bien au-delà de la violence initiale. Puisque les clauses de confidentialité ne sont souvent pas limitées dans le temps, les victimes peuvent vivre ce fardeau pendant des décennies.

Impacts sur les milieux de travail et sur la société

Les clauses de confidentialité en situation de harcèlement et de violence à caractère sexuel en milieu de travail sont problématiques au niveau collectif pour plusieurs raisons.

D'abord, les clauses de confidentialité contribuent à une culture du silence qui dissimule les cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, empêchant une prise en charge de problèmes systémiques. Le secret permet aux agresseurs de continuer leurs violences à l'abri des sanctions sociales, ce qui entraîne la répétition des abus. La récidive est également encouragée par la pratique de « se passer l'agresseur » : dans un nouvel environnement de travail, les collègues ne sont pas au courant des violences commises par le nouvel employé, et celui-ci peut poursuivre ses violences impunément.

De plus, en imposant des clauses de confidentialité, les entreprises évitent que des affaires de harcèlement ne soient portées à la connaissance du public. Cela réduit la sensibilisation aux problèmes de violence en milieu de travail et peut empêcher la mise en œuvre de politiques et de pratiques de prévention efficaces.

Du côté des agresseurs, les clauses de confidentialité peuvent encourager un sentiment d'impunité et d'invincibilité. Cela crée un cercle vicieux où les auteurs de violences ne sont pas confrontés à la justice, favorisant ainsi la répétition des comportements nuisibles.

Du côté des victimes, l'utilisation répandue, voire systématique, des clauses de confidentialité peut dissuader des victimes de signaler les cas de harcèlement ou de violence en raison de la peur des conséquences liées à ces clauses. Cela a un impact sur la sécurité des milieux de travail pour les femmes et autres groupes victimes de harcèlement.

Finalement, la culture du silence imposée par les clauses de confidentialité préviennent également les mouvements de dénonciation de type #MeToo / #MoiAussi, qui jouent pourtant un rôle crucial dans la sensibilisation aux problèmes de harcèlement et de violence. En entravant la libération de la parole, ces clauses empêchent la formation de la solidarité collective nécessaire pour créer un changement social significatif.

L'interdiction des clauses de confidentialité

Depuis le mouvement #MoiAussi, plusieurs juridictions ont légiféré pour interdire ou limiter l'usage de clauses de non-divulgence. Au Canada, l'Île-du-Prince-Édouard a passé le [Non-Disclosure Agreements Act](#) en mai 2022. L'Ontario a également adopté [une loi](#) limitant l'utilisation des clauses de non-divulgence en matière d'«*inconduites sexuelles*» (*sexual abuse*).

Au moins 18 États des États-Unis ont interdit ou restreint les ordonnances de non-divulgence en matière de harcèlement sexuel, de violences sexuelles, de violences en milieu de travail, de harcèlement et/ou de discrimination. Par exemple, Hawaï, Washington et la Californie ont adopté les dispositions suivantes interdisant les clauses de non-divulgence :

- Hawaii Act 288, [Relating to Employment Practices H.B. 2495, H.D. 1, S.D. 1](#) (en vigueur depuis le 12 juillet 2022)

§378-2.2 Sexual harassment or sexual assault; nondisclosure agreements; prohibited.

a) No employer shall enter into or require an employee to enter into a nondisclosure agreement that prevents the employee from disclosing or discussing sexual harassment or sexual assault occurring in the workplace, at work—related events, between employees, or between an employer and an employee.

- Washington, Revised Code of Washington, [49.44.211](#) (adopté le 24 mars 2022, en vigueur depuis le 9 juin 2022):

Prohibited nondisclosure and nondisparagement provisions—Retaliation by employer prohibited—Penalties—Construction.

(1) A provision in an agreement by an employer and an employee not to disclose or discuss conduct, or the existence of a settlement involving conduct, that the employee reasonably believed under Washington state, federal, or common law to be illegal discrimination, illegal harassment, illegal retaliation, a wage and hour violation, or sexual assault, or that is recognized as against a clear mandate of public policy, is void and unenforceable. Prohibited nondisclosure and nondisparagement provisions in agreements concern conduct that occurs at the workplace, at work-related events coordinated by or through the employer, between employees, or between an employer and an employee, whether on or off the employment premises. Prohibited nondisclosure and nondisparagement provisions include those contained in employment agreements, independent contractor agreements, agreements to pay compensation in exchange for the release of a legal claim, or any other agreement between an employer and an employee.

(2) This section does not prohibit the enforcement of a provision in any agreement that prohibits the disclosure of the amount paid in settlement of a claim.

(3) It is a violation of this section for an employer to discharge or otherwise discriminate or retaliate against an employee for disclosing or discussing conduct that the employee reasonably believed to be illegal harassment, illegal discrimination, illegal retaliation, wage and hour violations, or sexual assault, that is recognized as illegal under state, federal, or common law, or that is recognized as against a clear mandate of public policy, occurring in the workplace, at work-related events coordinated by or through the employer, between employees, or between an employer and an employee, whether on or off the employment premises. [...]

- California Civil Procedure Code, Chapter 3.5. Confidential Settlement Agreements, [sec. 1001](#) (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023)

1001.

(a) Notwithstanding any other law, a provision within a settlement agreement that prevents or restricts the disclosure of factual information related to a claim filed in a civil action or a complaint filed in an administrative action, regarding any of the following, is prohibited:

(1) An act of sexual assault that is not governed by subdivision (a) of Section 1002.

(2) An act of sexual harassment, as defined in Section 51.9 of the Civil Code.

(3) An act of workplace harassment or discrimination, failure to prevent an act of workplace harassment or discrimination, or an act of retaliation against a person for reporting or opposing harassment or discrimination, as described in subdivisions (a), (h), (i), (j), and (k) of Section 12940 of the Government Code.

(4) An act of harassment or discrimination, or an act of retaliation against a person for reporting harassment or discrimination by the owner of a housing accommodation, as described in Section 12955 of the Government Code.

[...]

(c) Notwithstanding subdivisions (a) and (b), a provision that shields the identity of the claimant and all facts that could lead to the discovery of the claimant's identity, including pleadings filed in court, may be included within a settlement agreement at the request of the claimant. This subdivision does not apply if a government agency or public official is a party to the settlement agreement.

Mythe : l'interdiction des clauses de confidentialité nuit aux intérêts des victimes

Certaines personnes craignent que de telles lois nuisent aux intérêts des victimes en empêchant l'accès à des règlements. L'argument présume que, sans la motivation de la clause de confidentialité pour faire taire la victime, les employeur·ses n'auront pas de raison de régler. Certes, les accords de règlements sont notamment conclus pour protéger la réputation de l'entreprise et maintenir la confidentialité des détails de l'affaire. Cependant, les employeur·ses ont d'autres raisons de régler sans l'utilisation de clauses de confidentialité, notamment éviter les coûts liés à un procès. Les employeur·ses qui craignent une publicité négative savent qu'une résolution rapide est plus à leur avantage qu'un long procès et une victime insatisfaite.

Nous pouvons nous tourner vers les [statistiques états-uniennes](#) pour vérifier ces éléments :

- En 2017, aucun état des États-Unis n'interdisait les clauses de confidentialité.
- Entre 2017 et 2021, au moins 9 états ont légiféré pour interdire ou limiter les clauses de confidentialité.
- Ces 9 états correspondent à près de 10% des plaintes faites à l'Equal Employment Opportunity Commission.
- En 2017, avant l'interdiction des clauses de confidentialité, 81% des plaintes à l'Equal Employment Opportunity Commission se concluaient par règlement.
- En 2022, **le taux de règlement a grimpé à 92.1%**.

Il n'y a pas de preuves convaincantes qu'interdire les clauses de non-divulgence empêche les victimes d'obtenir réparation par des ententes de règlement. Ces clauses causent beaucoup de torts pour un bien spéculatif. Le Québec devrait donc suivre la tendance et

interdire les clauses de non-divulgarion. Un tel changement pourrait également inciter les entreprises à adopter des pratiques plus éthiques, à accorder plus d'attention à la prévention et à résoudre les problèmes de manière équitable, plutôt que de simplement chercher à protéger leur image à tout prix.

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

Loi sur les normes du travail

Nous proposons les changements suivants pour :

- Préciser que les comportements illégaux ne sont pas couverts par la confidentialité du processus de règlement;
- Préciser que les parties peuvent aménager la clause de confidentialité du règlement;
- Interdire les clauses de confidentialité concernant des actes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

À noter que si les victimes veulent que l'événement demeure confidentiel, l'employeur, lui, peut s'engager à garder cette confidentialité.

81.21 Un employeur ne peut conclure une entente, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'une entente de règlement, avec une personne salariée qui empêche la personne salariée de divulguer ou de discuter d'un incident de harcèlement psychologique ou de 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). Une clause à cet effet, peu importe le moment où elle a été conclue, est nulle de nullité absolue et, si elle a été conclue après le [insérer la date de l'entrée en vigueur de l'article], elle est passible d'une poursuite pénale intentée par la Commission en vertu de l'article 145.1.

Notons que l'interdiction de confidentialité ne bénéficie pas uniquement à la victime : cet article permettra également à une personne salariée témoin de violences sexuelles d'avertir la personne superviseuse ou d'agir comme lanceuse d'alerte en cas de milieu de travail non sécuritaire.

Nous proposons également qu'un renvoi en représailles d'une divulgation de violence à caractère sexuel, qu'elle ait ou non fait l'objet d'une plainte ou d'un règlement, soit identifié comme motif illégal de congédiement à l'article 122 de la Loi :

*Les italiques en rouge correspondent aux changements apportés par le projet de loi n° 42. **Les gras soulignés rouges sont les ajouts que nous proposons.***

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

1° à cause de l'exercice par cette personne salariée d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;

2° pour le motif que cette personne salariée a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'elle a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

2.1° pour le motif que la personne salariée lui a 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;

2.2° pour le motif que la personne salariée a divulgué ou discuté d'une conduite de harcèlement psychologique ou de 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) ;

3° pour la raison qu'une saisie en mains tierces a été pratiquée à l'égard de la personne salariée ou peut l'être;

[...]

Par ailleurs, certaines clarifications à l'article 25 du projet de loi, ajoutant l'article 123.17 à la Loi, seraient utiles :

123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois convenir de la levée, **partielle ou totale,** de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent préciser dans leur entente visant un tel règlement **la portée de la levée de l'obligation de confidentialité,** et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet.

Cependant, l'obligation de confidentialité ne peut pas couvrir une conduite illégale commise dans le cours du processus de règlement.

Amendements

AMENDEMENT**ARTICLE 19.1**

Insérer, après l'article 19 du projet de loi, ce qui suit :

19.1 Cette loi est modifiée par l'ajout, après l'article 81.20, de ce qui suit :

81.21 Un employeur ne peut conclure une entente, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'une entente de règlement, avec une personne salariée qui empêche la personne salariée de divulguer ou de discuter d'un incident de harcèlement psychologique ou de 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). Une clause à cet effet, peu importe le moment où elle a été conclue, est nulle de nullité absolue et, si elle a été conclue après le *[insérer la date de l'entrée en vigueur de l'article]*, elle est passible d'une poursuite pénale intentée par la Commission en vertu de l'article 145.1.

COMMENTAIRE

Cet amendement interdit aux employeur·ses de museler les victimes de violences sexuelles.

AMENDEMENT**ARTICLE 21**

Ajouter à la fin de l'article 21 du projet de loi l'alinéa suivant :

« **2.2°** pour le motif que la personne salariée a divulgué ou discuté d'une conduite de harcèlement psychologique ou de 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) ; »

COMMENTAIRE

Cet amendement prohibe un renvoi en représailles d'une dénonciation de violences sexuelles.

AMENDEMENT**ARTICLE 25**

Remplacer l'article 25 du projet de loi par ce qui suit :

25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :

« **123.17.** Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois convenir de la levée, partielle ou totale, de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent préciser dans leur entente visant un tel règlement la portée de la levée de l'obligation de confidentialité, et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet.

Cependant, l'obligation de confidentialité ne peut pas couvrir une conduite illégale commise dans le cours du processus de règlement. »

COMMENTAIRE

Cet amendement précise que la levée de l'obligation de confidentialité peut être complète ou partielle, mais qu'elle ne peut couvrir une conduite illégale commise dans le cours du processus de règlement (par exemple, la menace d'un congédiement illégal).

3. Représailles : empêcher les poursuites en diffamation

Même en l'absence de clause de confidentialité, les victimes peuvent être muselées par la peur de représailles de l'employeur ou de l'agresseur sous forme de poursuite en diffamation. De telles poursuites peuvent être intentées même lorsque la dénonciation de la victime est véridique – c'est-à-dire, même si le harcèlement dénoncé a effectivement eu lieu. Cet état de fait impose une culture du silence et de la peur. Nous recommandons donc de prévoir des dispositions limitant le recours à une poursuite en diffamation en cas de violences sexuelles avérées.

Contexte



« **RÉDUIRE LES VICTIMES AU SILENCE
EST LA MEILLEURE MANIÈRE DE
FREINER LE MOUVEMENT CONTRE
LES VIOLENCES SEXUELLES** »

Experte en matière de violences sexuelles consultée
par l'Association nationale Femmes et Droit

Il est évident qu'une dénonciation mensongère peut donner suite à une poursuite pour diffamation. Or, nous constatons un phénomène de poursuites en diffamation et de menaces de poursuites en diffamation dans les cas où une victime dénonce, de bonne foi, une violence sexuelle subie. En acceptant de telles poursuites, notre droit permet aux agresseurs d'instrumentaliser la justice pour intimider les victimes et les réduire aux

silences. Si les victimes ont peur de dénoncer, les agresseurs ne subissent aucune sanction sociale, et peuvent continuer d'agir en toute impunité. Pour prévenir les violences sexuelles et éviter qu'un agresseur fasse d'autres victimes, il est essentiel de libérer la parole.

Au Québec, une poursuite en diffamation requiert de faire la preuve d'une faute civile. Une telle faute peut résulter du fait de tenir des propos défavorables mais véridiques « sans justes motifs »¹. En contexte de dénonciations de violences sexuelles, les tribunaux sont donc invités à juger des motifs pour lesquels une victime a fait une dénonciation véridique de violence sexuelle. Or, comme l'ont démontré de nombreux exemples dans la foulée du mouvement #MoiAussi, faire craindre aux victimes de dénoncer permet la perpétuation des violences sexuelles. On peut vouloir dissuader les fausses dénonciations (un phénomène rare), mais il est inadéquat de dissuader les dénonciations véridiques. Indépendamment des motifs et des émotions de la victime, la dénonciation publique est salutaire pour l'évolution de la société et des milieux de travail, parce qu'elle permet de sanctionner les agresseurs et de mieux protéger d'éventuelles futures victimes.

Notamment, une dénonciation de violences sexuelles peut permettre² :

- La protection du public ou de la victime contre la personne dénoncée ;
- Le rétablissement de la victime ;
- L'information du public sur la conduite de personnages publics ;
- La sensibilisation à la gravité du fléau des violences sexuelles ;
- La promotion de réformes institutionnelles
- Et l'incitation d'autres victimes à dénoncer les violences sexuelles.

Concernant ce dernier élément, [Statistique Canada](#) observe que le nombre d'agressions sexuelles signalées à la police et jugées fondées a explosé à la suite du mouvement #MoiAussi. Cela démontre l'utilité des dénonciations publiques pour favoriser d'autres dénonciations et prises de conscience.

Il est bien connu dans le milieu de la prévention des violences sexuelles que les agresseurs menacent souvent leurs victimes de poursuite en diffamation pour les obliger à garder le silence, ce qui perpétue et aggrave la violence déjà subie. Même si les victimes peuvent, lors d'un procès, faire la preuve que leurs motifs étaient « justes », cela leur impose un fardeau financier énorme, sans parler du stress et de la peur vécue en raison des procédures. Il est préférable de simplement interdire de telles poursuites. Nous invitons donc les parlementaires à déterminer d'avance, pour éviter aux victimes des milliers de dollars en frais de justice et pour bloquer l'instrumentalisation du système judiciaire par les agresseurs, que la dénonciation d'une violence sexuelle avérée est juste.

¹ *Prud'homme c. Prud'homme*, 2002 CSC 85, par. 36.

² « Les dénonciations de violences sexuelles : Quels sont les justes motifs pour lesquels une atteinte à la réputation ne constitue pas de la diffamation? », par Daniel Martz, Michaël Lessard et Marie-Andrée Plante (étude non encore publiée).

Notons que le droit à la réputation ne donne pas le droit aux agresseurs d'avoir la réputation d'être une personne irréprochable. Au contraire, la réputation d'avoir agressé ou harcelé une victime est méritée lorsque la personne a effectivement commis ces gestes : « Certes, la réputation de l'agresseur est atteinte, mais son droit à la réputation ne l'est pas : sa réputation est représentative de la réalité ; l'agresseur n'a jamais eu droit à se voir préserver une réputation supérieure à la réalité »³.

Dans un contexte où l'incertitude et le risque pèsent sur la partie plus vulnérable, soit la victime de violences sexuelles, un changement législatif est essentiel pour mettre fin au muselage des victimes par la peur de représailles judiciaires.

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

Code civil du Québec

35. Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

35.1. Ne peut être considéré comme une atteinte à la réputation d'une personne le fait de divulguer que celle-ci a commis un geste de harcèlement, de violence sexuelle ou de violence conjugale.

Note : si cet amendement sort du cadre du projet de loi, il est possible de le limiter au contexte du harcèlement et des violences sexuelles en milieu de travail. Cependant, ce n'est pas notre recommandation.

Amendement

AMENDEMENT

ARTICLE 41.1

Insérer, après l'article 41 du projet de loi, ce qui suit :

CODE CIVIL DU QUÉBEC

41.1 Le Code civil du Québec est modifié par l'insertion, après l'article 35, de ce qui suit :

« **35.1.** Ne peut être considéré comme une atteinte à la réputation d'une personne le fait de divulguer que celle-ci a commis un geste de harcèlement, de violence sexuelle ou de violence conjugale. »

³ *Ibid.*

COMMENTAIRE

Cet amendement limite la capacité des agresseurs à poursuivre les personnes qui dénoncent leurs violences sexuelles.

4. Prévention : permettre d'avertir un·e futur·e employeur·se

L'article 20 du projet de loi, prévoyant le nouvel article 97.1 à la *Loi sur les normes du travail*, permet à l'employeur·se de tenir compte des violences sexuelles commises dans le passé par un employé récidiviste. L'article ne se limite pas aux mesures disciplinaires imposées par le même employeur, ce qui est une bonne chose. Or, **encore faut-il que l'employeur soit au courant des mesures précédemment imposées pour violences sexuelles**. Les employeurs s'adonnent parfois à la pratique de « se passer l'agresseur », qui survient lorsqu'un agresseur change de milieu de travail et peut recommencer ses violences sans que personne ne soit au courant ou n'intervienne. Il faut donc compléter le changement apporté dans le projet de loi pour s'assurer de la pleine efficacité de cette nouvelle règle de droit.

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

Il est important de faire en sorte que ni le régime de la protection des renseignements personnels, ni les contrats d'emplois ne puissent empêcher des collègues d'avertir un·e éventuel·le futur·e employeur·se du danger posé par un agresseur. Par exemple, si une lettre de recommandation est requise pour accéder à un nouvel emploi, la personne rédigeant cette lettre devrait pouvoir révéler que le candidat a commis des violences sexuelles. Il faudrait également permettre à un établissement qui considère de recruter la personne concernée — par exemple, un centre jeunesse où l'agresseur voudrait faire du bénévolat — de s'enquérir auprès de l'employeur pour savoir si le travailleur a commis des violences sexuelles en milieu de travail.

Loi sur les normes du travail

97.2 Afin d'assurer la protection de toute personne au travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ou de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1) ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il a connaissance d'une mesure disciplinaire imposée 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 divulguer cette information dans les cas suivants :

1° à un travailleur qui en fait la demande dans le but d'assurer sa sécurité ou celle d'autrui ;

2° à un autre employeur dans le cadre d'un processus d'embauche ;

3° à un organisme ou une entreprise qui en fait la demande lorsque la personne concernée travaille, étudie ou fait du bénévolat au sein de cet organisme ou de cette entreprise, ou lorsque la personne concernée a communiqué une demande pour y travailler, étudier ou faire du bénévolat.

Amendement

AMENDEMENT

ARTICLE 20

Insérer, à la fin de l'article 20, l'alinéa qui suit :

« **97.2** Afin d'assurer la protection de toute personne au travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ou de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1) ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il a connaissance d'une mesure disciplinaire imposée 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 divulguer cette information dans les cas suivants :

1° à un travailleur qui en fait la demande dans le but d'assurer sa sécurité ou celle d'autrui ;

2° à un autre employeur dans le cadre d'un processus d'embauche ;

3° à un organisme ou une entreprise qui en fait la demande lorsque la personne concernée travaille, étudie ou fait du bénévolat au sein de cet organisme ou de cette entreprise, ou lorsque la personne concernée a communiqué une demande pour y travailler, étudier ou faire du bénévolat. »

COMMENTAIRE

Cet amendement permet aux employeurs de protéger de futures victimes lorsque l'employé change de milieu de travail. Cela permet d'assurer que la règle prévue au nouvel article 97.1 s'applique même en cas de changement d'employeur.

5. Délais : protéger les recours des victimes

Le projet de loi tente de protéger les recours des victimes en accordant à celles-ci un délai plus long pour produire une réclamation (articles 9, 10, 11, 14, 15). Le délai retenu est cependant trop court, comme l'illustre le changement de ce même gouvernement pour éliminer les délais de la même durée pour les demandes à l'IVAC.

Contexte

Le changement apporté par le projet de loi, ainsi que l'extension que nous proposons, sont cohérent-es avec d'autres mesures prises par ce gouvernement pour retirer ou allonger des délais de déchéance ou de prescription lorsqu'il est question de violences à caractère sexuel. Par exemple :

- En 2020 est adoptée la *Loi modifiant le Code civil pour notamment rendre imprescriptibles les actions civiles en matière d'agression à caractère sexuel, de violence subie pendant l'enfance et de violence conjugale*, LQ 2020, c 13. Celle-ci modifie l'article 2926.1 comme suit :

2926.1. L'action en réparation du préjudice corporel résultant d'un acte pouvant constituer une infraction criminelle se prescrit par 10 ans à compter du jour où la personne victime a connaissance que son préjudice est attribuable à cet acte.

Cette action est cependant imprescriptible si le préjudice résulte de la violence subie pendant l'enfance, de la violence sexuelle ou de la violence conjugale.

- En 2021 est adoptée la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*, RLRQ c P-9.2.1. Celle-ci précise que, plutôt que d'être soumise au délai général de trois ans, « une demande de qualification peut être présentée **en tout temps** lorsque celle-ci est en lien avec la perpétration d'une infraction criminelle qui implique de la violence subie pendant l'enfance, de la violence sexuelle ou de la violence conjugale ».
- En 2022 est adoptée la *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*, LQ 2022, c 22. Celle-ci prévoit l'ajout au *Code civil du Québec* de l'article suivant :
Lorsqu'elle est intentée par la personne victime d'une agression sexuelle, l'action en réclamation d'une contribution pour satisfaire aux besoins de l'enfant issu de l'agression est **imprescriptible**.

Ces changements reconnaissent l'importance de donner aux victimes de violences sexuelles le temps dont elles ont besoin pour exercer leurs recours.

Il est utile de rappeler pourquoi de telles exceptions aux délais prévus pour répondre à d'autres préjudices sont nécessaires.

D'abord, en raison du traumatisme et de la méconnaissance sociale du problème des violences sexuelles, les victimes peuvent mettre du temps à prendre pleine conscience de ce qui leur est arrivé. Les effets psychologiques des agressions sexuelles peuvent entraîner un délai avant que la victime ne soit capable de parler de l'incident ou de prendre des mesures légales, y compris faire des demandes pour obtenir une compensation financière. Cela est d'autant plus le cas si la victime doit gérer d'autres priorités, en milieu de travail, comme tâcher d'assurer sa sécurité immédiate.

De plus, les victimes de violences sexuelles peuvent faire face à une forte stigmatisation et à la honte, ce qui peut les dissuader de signaler l'incident immédiatement. Prolonger les délais permet aux victimes de surmonter ces barrières émotionnelles et sociales et de chercher de l'aide ou d'entamer des procédures lorsqu'elles se sentent prêtes.

Il est important de comprendre que la méconnaissance des droits, la peur de représailles ou le manque de soutien peuvent retarder la démarche des victimes pour obtenir justice. Prolonger les délais permet d'accroître l'accessibilité à la justice en tenant compte de ces facteurs.

Finalement, notons que la guérison après une agression sexuelle est un processus complexe et individuel. Prolonger les délais permet aux victimes de prendre le temps nécessaire pour se remettre sur le plan physique, émotionnel et psychologique avant de s'engager dans des procédures légales.

Ces enjeux sont bien connus par ce gouvernement.

[En point de presse en 2017](#), Simon Jolin-Barrette, aujourd'hui ministre de la Justice, expliquait l'importance de donner aux victimes tous les outils nécessaires pour être adéquatement indemnisées :

Nous, le message qu'on envoie aujourd'hui, c'est qu'on veut soutenir les victimes, on veut faire en sorte de donner tous les outils aux victimes pour qu'elles soient indemnisées, qu'elles soient compensées. [...] Parce que, vous savez, lorsqu'on est agressé sexuellement, il y a des conséquences en matière psychologique, en matière physique, il y a des coûts associés à ça, ça brise des carrières parfois, ça brise des vies également, alors c'est très sérieux. [...]

À la base, là, nous, on pense aux victimes. Et actuellement on veut que les victimes qui ont été agressées au cours de leur vie et qui décident, dans le processus, de dire : Je veux obtenir justice, je veux obtenir réparation... on ne veut pas qu'elles aient de barrières, on ne veut pas qu'il y ait de bâtons dans leurs roues au niveau de leurs démarches judiciaires. Et actuellement il en existe, des bâtons. La victime doit faire le processus judiciaire. **Et on ne veut pas qu'elles se fassent opposer la prescription pour être indemnisées, pour avoir l'argent auquel elle a droit par rapport aux dommages qu'elle a subis. Nous, on souhaite accompagner les victimes dans cette démarche-là, et il n'y a aucune raison, aucune raison au monde, par des raisons historiques, de droit civil, de dire : Une victime d'agression sexuelle de 1995, elle doit avoir un délai de prescription de trois ans.** [...] Ça n'a aucun sens.

Le même raisonnement s'applique en l'espèce. Il n'y a aucune raison convaincante de limiter les délais à deux ans.

Il est évident qu'un délai de deux ans est trop court : ce même délai a été jugé inacceptable par ce même gouvernement dans le cadre de la réforme de l'IVAC. Il est probablement plus

difficile de confronter son employeur·se que de faire une demande à l'IVAC. Pourquoi, alors, choisir dans le cadre de ce projet de loi un délai qui a été jugé inacceptable dans un contexte similaire ? La cohérence et l'accès à la justice exigent des modifications.

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

Nous recommandons d'éliminer les délais prévus aux articles 9, 10, 11, 14 et 15, et de faire un amendement de concordance à l'article 18. À défaut, ceux-ci pourraient être étendus à dix ans ou, au minimum, à cinq ans. Ce qui est clair, c'est que le délai de deux ans est beaucoup trop court.

Le délai devrait également être modifié en ce qui concerne les congédiements illégaux : présentement, **la victime de violence sexuelle qui est renvoyée illégalement pour avoir fait une plainte n'a que 45 jours pour faire valoir ses droits auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail !** Un tel délai n'est simplement pas réaliste.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

*Les italiques en rouge correspondent aux changements apportés par le projet de loi n° 42. **Les gras soulignés rouges sont les changements que nous proposons.***

270. Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou, s'il décède de cette lésion, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de la lésion ou du décès, selon le cas. *Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les **dix ans** de la lésion.*

L'employeur assiste le travailleur ou, le cas échéant, le bénéficiaire, dans la rédaction de sa réclamation et lui fournit les informations requises à cette fin.

Le travailleur ou, le cas échéant, le bénéficiaire, remet à l'employeur copie de ce formulaire dûment rempli et signé.

271. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui ne le rend pas incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion ou celui à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire en vertu de l'article 60, quelle que soit la durée de son incapacité, produit sa réclamation à la Commission, s'il y a lieu, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de sa lésion. *Cependant, une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur est produite dans les **dix ans** de la lésion.*

272. Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle ou, s'il en décède, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur ou du bénéficiaire que le travailleur est atteint d'une maladie professionnelle ou qu'il en est décédé, selon le cas. *Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les **dix ans** où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une telle maladie.*

Ce formulaire porte notamment sur les nom et adresse de chaque employeur pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer sa maladie professionnelle.

La Commission transmet copie de ce formulaire à chacun des employeurs dont le nom y apparaît.

443. Un bénéficiaire qui peut intenter une action en responsabilité civile doit faire option et en aviser la Commission dans les six mois *ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les **dix ans*** de l'accident du travail, de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de la lésion professionnelle.

Cependant, le bénéficiaire qui peut intenter une action en responsabilité civile pour une faute visée dans le paragraphe 1^o du premier alinéa de l'article 441 doit faire option et en aviser la Commission au plus tard six mois *ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, au plus tard **dix ans*** après la date de l'aveu ou du jugement final de déclaration de culpabilité.

À défaut de faire l'option prévue par le premier ou le deuxième alinéa, le bénéficiaire est réputé renoncer aux prestations prévues par la présente loi.

452. Si une personne a droit, en raison d'une même lésion professionnelle, à une prestation en vertu de la présente loi et en vertu d'une loi autre qu'une loi du Parlement du Québec, elle doit faire option et en aviser la Commission dans les six mois *ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les **dix ans*** de l'accident du travail ou de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de la lésion professionnelle.

À défaut, elle est présumée renoncer aux prestations prévues par la présente loi.

*Les italiques en rouge correspondent aux changements apportés par le projet de loi n° 42. **Les gras soulignés rouges sont les changements que nous proposons.***

81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique *provenant de toute personne* et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention *et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.*

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, **incluant une formation annuelle obligatoire pour toutes les personnes salariées visant la prévention des violences à caractère sexuel**; [Voir section 1 pour l'explication de cette proposition]*

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 **dix 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).

123. Une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint. **Cependant, le délai est de trois ans si la plainte concerne une pratique interdite en vertu de l'alinéa 2.1^o [ou de l'alinéa 2.2^o] de l'article 122.**

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé à la plaignante.

Note : la partie entre crochets concernant l'alinéa 2.2^o concerne le congédiement illégal en représailles d'une divulgation de violence à caractère sexuel ; voir la section 2 de ce mémoire.

Amendements

AMENDEMENT

ARTICLE 9

À l'article 9 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 10

À l'article 10 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 11

À l'article 11 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT**ARTICLE 14**

À l'article 14 :

1. Dans le deuxième alinéa, modifier « deux » par « dix ».
2. Dans le troisième alinéa, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT**ARTICLE 15**

À l'article 15 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

Attention, voir un autre amendement proposé à l'article 18 dans la section 1 de ce mémoire.

AMENDEMENT**ARTICLE 18**

Dans le troisième alinéa de l'article 18 et après les mots « doit être d'au moins », modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT**ARTICLE 21.1**

Insérer, après l'article 21 du projet de loi, ce qui suit :

21.1 L'article 123 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit :

« Cependant, le délai est de trois ans si la plainte concerne une pratique interdite en vertu de l'alinéa 2.1^o de l'article 122. »

COMMENTAIRE

Cet amendement accorde plus de temps aux victimes de violences sexuelles renvoyées illégalement pour se procurer des conseils juridiques et faire valoir leurs droits, le délai de 45 jours étant irréaliste dans les circonstances.

6. Injustice : congés payés pour les victimes de violences sexuelles

Une question qui n'est pas abordée dans le projet de loi n° 42 est la disposition relative aux congés dans la *Loi sur les normes du travail*. À l'heure actuelle, l'article 79.1 prévoit qu'« [u]ne personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, **de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime** ».

Le Québec est l'une des deux seules provinces canadiennes à ne pas prévoir de congés payés pour des raisons liées à la violence conjugale ou sexuelle⁴. Le Québec est également **la seule province au Canada** qui n'accorde pas explicitement de congé aux personnes salariées pour leur permettre de rechercher des services et du soutien pour leurs enfants ou d'autres personnes à charge qui ont été victimes de violence ou y ont été exposées. L'absence de définitions de la violence conjugale et sexuelle dans la loi pourrait également désavantager les personnes salariées qui doivent convaincre leur employeur que les préjudices qu'elles ont subis devraient être couverts par la loi.

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

Le projet de loi 42 est une occasion importante de modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inclure les congés payés pour les victimes de violences sexuelles et les congés pour personnes salariées dont les personnes à charge sont victimes de violence. Nous recommandons que le projet de loi soit amendé pour inclure ces réformes, ainsi que des définitions de la violence conjugale et sexuelle qui englobent les préjudices physiques et psychologiques et le contrôle coercitif et qui incluent les comportements en ligne.

Loi sur les normes du travail

79.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime. **Dans le cas d'une absence pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel, les dix premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de deux mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.**

⁴ Pour une comparaison des provinces, voir Jennifer Koshan, Janet Mosher et Wanda Wiegers, *A Comparison of Gender-Based Violence Laws in Canada: A Report for the National Action Plan on Gender-Based Violence Working Group on Responsive Legal and Justice Systems* (2023), en ligne : <<https://ssrn.com/abstract=3995519>>, section N. L'autre province qui n'offre pas de congé payé est l'Alberta.

Une personne salariée peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

79.1.01 Pour les fins de l'article 79.1,

1^o violence à caractère sexuel signifie « 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) ;

2^o violence conjugale s'entend de toute conduite, constituant une infraction criminelle ou non, commise par un partenaire intime, directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique, qui est violente ou menaçante, ou qui dénote, par son aspect cumulatif, un comportement coercitif et dominant ou qui porte cet autre membre de la famille ou ce partenaire intime à craindre pour sa sécurité ou celle d'une autre personne, y compris :

- a) les mauvais traitements corporels, notamment l'isolement forcé, à l'exclusion de l'usage d'une force raisonnable pour se protéger ou protéger quelqu'un ;**
- b) les abus sexuels ;**
- c) les mauvais traitements psychologiques ;**
- d) l'exploitation financière ;**
- e) les menaces de tuer quelqu'un ou de causer des lésions corporelles à quelqu'un ;**
- f) les menaces de tuer ou de blesser un animal ou d'endommager un bien ;**
- g) le harcèlement, y compris la traque ;**
- h) le défaut de fournir les choses nécessaires à l'existence ;**
- i) le fait de tuer un animal, de causer des blessures à un animal ou d'endommager un bien.**

79.7. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de

l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26). **Cela inclut les absences de la personne salariée visant à accompagner ou à prendre soin de son enfant, de l'enfant de son conjoint, d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante à la suite de violence conjugale ou de violence sexuelle dont ces personnes ont été victimes.**

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de trois mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.

Amendement

AMENDEMENT

ARTICLE 17.1

Insérer, après l'article 17 du projet de loi, ce qui suit :

17.1 L'article 79.1 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit :

« **79.1.01** Dans le cas d'une absence pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel, les dix premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de deux mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant. »

COMMENTAIRE

Cet amendement accorde un congé payé pour la personne salariée qui manque du travail en raison de la violence conjugale ou sexuelle, comme c'est le cas dans toutes les autres provinces sauf l'Alberta.

AMENDEMENT**ARTICLE 17.2**

Insérer, après l'article 17.1 du projet de loi, ce qui suit :

17.2 Cette loi est modifiée par l'ajout, après l'article 79.1, de ce qui suit :

« **79.1.01** Pour les fins de l'article 79.1,

1° violence à caractère sexuel signifie « 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) ;

2° violence conjugale s'entend de toute conduite, constituant une infraction criminelle ou non, commise par un partenaire intime, directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique, qui est violente ou menaçante, ou qui dénote, par son aspect cumulatif, un comportement coercitif et dominant ou qui porte cet autre membre de la famille ou ce partenaire intime à craindre pour sa sécurité ou celle d'une autre personne, y compris :

- a) les mauvais traitements corporels, notamment l'isolement forcé, à l'exclusion de l'usage d'une force raisonnable pour se protéger ou protéger quelqu'un ;
- b) les abus sexuels ;
- c) les mauvais traitements psychologiques ;
- d) l'exploitation financière ;
- e) les menaces de tuer quelqu'un ou de causer des lésions corporelles à quelqu'un ;
- f) les menaces de tuer ou de blesser un animal ou d'endommager un bien ;
- g) le harcèlement, y compris la traque ;
- h) le défaut de fournir les choses nécessaires à l'existence ;
- i) le fait de tuer un animal, de causer des blessures à un animal ou d'endommager un bien. »

COMMENTAIRE

Cet amendement définit la violence conjugale et la violence sexuelle pour éviter que des employeur·ses ne leur prêtent des définitions restrictives.

AMENDEMENT**ARTICLE 17.3**

Insérer, après l'article 17.2 du projet de loi, ce qui suit :

17.3 L'article 79.7 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit :

« Cela inclut les absences de la personne salariée visant à accompagner ou à prendre soin de son enfant, de l'enfant de son conjoint, d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante à la suite de violence conjugale ou de violence sexuelle dont ces personnes ont été victimes. »

COMMENTAIRE

Cet amendement précise qu'un parent peut prendre congé pour accompagner son enfant victime de violence conjugale ou sexuelle.

7. Définition de violence à caractère sexuel

Proposition de l'Association nationale Femmes et Droit

La définition retenue semble efficace. Il serait utile de préciser que la conduite « visant » la sexualité n'a pas à être intentionnelle et qu'elle peut être produite de manière indirecte, comme le précise la définition de violence à caractère sexuel de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, RLRQ c P-22.1.

Par ailleurs, surtout en anglais, pour éviter que les tribunaux interprètent une notion d'intention de commettre une violence sexuelle, il faudrait remplacer « targeting sexuality » par « relative to » ou « implicating ».

Loi sur la santé et la sécurité du travail

« violence à caractère sexuel » : toute forme de violence **visant ou impliquant** la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, **de façon intentionnelle ou non, directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Cette définition** inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

“**sexual violence**” means any form of violence **implicating or implying** sexuality or any other misconduct, including unwanted gestures, practices, comments, behaviours or attitudes with sexual connotations, whether they occur once or repeatedly, **intentionally or not, directly or indirectly, including by a technological means. This definition includes** violence relating to sexual and gender diversity.

Amendement

AMENDEMENT

ARTICLE 33

Remplacer l'article 33 du projet de loi par ce qui suit :

33. L'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), modifié par l'article 122 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :

« « violence à caractère sexuel » : toute forme de violence visant ou impliquant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, de façon intentionnelle ou non, directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Cette définition inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

COMMENTAIRE

Cet amendement apporte quelques précisions à la définition de « violence à caractère sexuel ».

[Voir à la page suivante la liste de tous les amendements suggérés.](#)

Annexe : Liste de tous les amendements suggérés

AMENDEMENT

ARTICLE 9

À l'article 9 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 10

À l'article 10 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 11

À l'article 11 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 14

À l'article 14 :

1. Dans le deuxième alinéa, modifier « deux » par « dix ».
2. Dans le troisième alinéa, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 15

À l'article 15 du projet de loi, modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 17.1

Insérer, après l'article 17 du projet de loi, ce qui suit :

17.1 L'article 79.1 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit :

« **79.1.01** Dans le cas d'une absence pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel, les dix premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de deux mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant. »

COMMENTAIRE

Cet amendement accorde un congé payé pour la personne salariée qui manque du travail en raison de la violence conjugale ou sexuelle, comme c'est le cas dans toutes les autres provinces sauf l'Alberta.

AMENDEMENT

ARTICLE 17.2

Insérer, après l'article 17.1 du projet de loi, ce qui suit :

17.2 Cette loi est modifiée par l'ajout, après l'article 79.1, de ce qui suit :

« **79.1.01** Pour les fins de l'article 79.1,

1° violence à caractère sexuel signifie « 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) ;

2° violence conjugale s'entend de toute conduite, constituant une infraction criminelle ou non, commise par un partenaire intime, directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique, qui est violente ou menaçante, ou qui dénote, par son aspect cumulatif, un comportement coercitif et dominant ou qui porte cet autre membre de la famille ou ce partenaire intime à craindre pour sa sécurité ou celle d'une autre personne, y compris :

- a) les mauvais traitements corporels, notamment l'isolement forcé, à l'exclusion de l'usage d'une force raisonnable pour se protéger ou protéger quelqu'un ;
- b) les abus sexuels ;
- c) les mauvais traitements psychologiques ;
- d) l'exploitation financière ;
- e) les menaces de tuer quelqu'un ou de causer des lésions corporelles à quelqu'un ;
- f) les menaces de tuer ou de blesser un animal ou d'endommager un bien ;
- g) le harcèlement, y compris la traque ;

- h) le défaut de fournir les choses nécessaires à l'existence ;
- i) le fait de tuer un animal, de causer des blessures à un animal ou d'endommager un bien. »

COMMENTAIRE

Cet amendement définit la violence conjugale et la violence sexuelle pour éviter que des employeur·ses ne leur prêtent des définitions restrictives.

AMENDEMENT

ARTICLE 17.3

Insérer, après l'article 17.2 du projet de loi, ce qui suit :

17.3 L'article 79.7 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit :

« Cela inclut les absences de la personne salariée visant à accompagner ou à prendre soin de son enfant, de l'enfant de son conjoint, d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante à la suite de violence conjugale ou de violence sexuelle dont ces personnes ont été victimes. »

COMMENTAIRE

Cet amendement précise qu'un parent peut prendre congé pour accompagner son enfant victime de violence conjugale ou sexuelle.

AMENDEMENT

ARTICLE 18

Dans le troisième alinéa de l'article 18 et après les mots « doit être d'au moins », modifier « deux » par « dix ».

AMENDEMENT

ARTICLE 18

Remplacer le 7^e alinéa (« 2^o les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ; ») de l'amendement proposé à l'article 18 du projet de loi par l'alinéa suivant :

« 2^o les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées, incluant une formation

annuelle obligatoire pour toutes les personnes salariées visant la prévention des violences à caractère sexuel ; »

COMMENTAIRE

Cet amendement oblige les milieux de travail à offrir une formation annuelle obligatoire de prévention des violences sexuelles pour tout le personnel.

AMENDEMENT

ARTICLE 19.1

Insérer, après l'article 19 du projet de loi, ce qui suit :

19.1 Cette loi est modifiée par l'ajout, après l'article 81.20, de ce qui suit :

81.21 Un employeur ne peut conclure une entente, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail, d'une convention collective ou d'une entente de règlement, avec une personne salariée qui empêche la personne salariée de divulguer ou de discuter d'un incident de harcèlement psychologique ou de 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). Une clause à cet effet, peu importe le moment où elle a été conclue, est nulle de nullité absolue et, si elle a été conclue après le *[insérer la date de l'entrée en vigueur de l'article]*, elle est passible d'une poursuite pénale intentée par la Commission en vertu de l'article 145.1.

COMMENTAIRE

Cet amendement interdit aux employeur·ses de museler les victimes de violences sexuelles.

AMENDEMENT

ARTICLE 20

Insérer, à la fin de l'article 20, l'alinéa qui suit :

« **97.2** Afin d'assurer la protection de toute personne au travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ou de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1) ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il a connaissance d'une mesure disciplinaire imposée 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 divulguer cette information dans les cas suivants :

1° à un travailleur qui en fait la demande dans le but d'assurer sa sécurité ou celle d'autrui ;

2° à un autre employeur dans le cadre d'un processus d'embauche ;

3° à un organisme ou une entreprise qui en fait la demande lorsque la personne concernée travaille, étudie ou fait du bénévolat au sein de cet organisme ou de cette entreprise, ou lorsque la personne concernée a communiqué une demande pour y travailler, étudier ou faire du bénévolat. »

COMMENTAIRE

Cet amendement permet aux employeurs de protéger de futures victimes lorsque l'employé change de milieu de travail. Cela permet d'assurer que la règle prévue au nouvel article 97.1 s'applique même en cas de changement d'employeur.

AMENDEMENT

ARTICLE 21

Ajouter à la fin de l'article 21 du projet de loi l'alinéa suivant :

« **2.2°** pour le motif que la personne salariée a divulgué ou discuté d'une conduite de harcèlement psychologique ou de 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) ; »

COMMENTAIRE

Cet amendement prohibe un renvoi en représailles d'une dénonciation de violences sexuelles.

AMENDEMENT

ARTICLE 21.1

Insérer, après l'article 21 du projet de loi, ce qui suit :

21.1 L'article 123 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit :

« Cependant, le délai est de trois ans si la plainte concerne une pratique interdite en vertu de l'alinéa 2.1° de l'article 122. »

COMMENTAIRE

Cet amendement accorde plus de temps aux victimes de violences sexuelles renvoyées illégalement pour se procurer des conseils juridiques et faire valoir leurs droits, le délai de 45 jours étant irréaliste dans les circonstances.

AMENDEMENT

ARTICLE 25

Remplacer l'article 25 du projet de loi par ce qui suit :

25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :

« **123.17.** Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois convenir de la levée, partielle ou totale, de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent préciser dans leur entente visant un tel règlement la portée de la levée de l'obligation de confidentialité, et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet.

Cependant, l'obligation de confidentialité ne peut pas couvrir une conduite illégale commise dans le cours du processus de règlement. »

COMMENTAIRE

Cet amendement précise que la levée de l'obligation de confidentialité peut être complète ou partielle, mais qu'elle ne peut couvrir une conduite illégale commise dans le cours du processus de règlement (par exemple, la menace d'un congédiement illégal).

AMENDEMENT

ARTICLE 33

Remplacer l'article 33 du projet de loi par ce qui suit :

33. L'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), modifié par l'article 122 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :

« « violence à caractère sexuel » : toute forme de violence visant ou impliquant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, de façon intentionnelle ou non, directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Cette définition inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

COMMENTAIRE

Cet amendement apporte quelques précisions à la définition de « violence à caractère sexuel ».

AMENDEMENT**ARTICLE 41.1**

Insérer, après l'article 41 du projet de loi, ce qui suit :

CODE CIVIL DU QUÉBEC

41.1 Le Code civil du Québec est modifié par l'insertion, après l'article 35, de ce qui suit :

« **35.1.** Ne peut être considéré comme une atteinte à la réputation d'une personne le fait de divulguer que celle-ci a commis un geste de harcèlement, de violence sexuelle ou de violence conjugale. »

COMMENTAIRE

Cet amendement limite la capacité des agresseurs à poursuivre les personnes qui dénoncent leurs violences sexuelles.