

CET - 022M
C. P. PL 42

Loi combattre le harcèlement psychologique
et la violence sexuelle au travail

PROJET DE LOI 42

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

**Mémoire de l'Association
de la construction du Québec**



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC



PROJET DE LOI 42

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

Mémoire de l'Association de la construction du Québec

Association de la construction du Québec

9200, boulevard Métropolitain Est

Montréal (Québec) H1K 4L2

T 514 354-0609

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Introduction..... | 4 |
| Appui au projet de loi 42..... | 5 |
| Prévenir..... | 6 |
| Accompagner..... | 8 |
| Prendre en charge..... | 10 |
| Sommaires des recommandations | 14 |
| En conclusion | 15 |

Introduction

Selon une enquête récente de la firme Léger commandée par la CCQ, près de 80 % des travailleurs confrontés à la discrimination, à l'intimidation ou au harcèlement hésitent à déposer une plainte par crainte de représailles¹. Ce silence en dit long sur la nécessité d'une action corrective et d'un changement culturel dans notre industrie.

De plus, comme le souligne le ministre du Travail, les « menaces, l'intimidation et la discrimination » ont un impact important sur la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction, actuellement évaluée à 3,3 % de la main-d'œuvre totale. En outre, un rapport récent de la CCQ, datant de 2021, révèle que 2 % des travailleurs ayant quitté le milieu de la construction l'ont fait à la suite à d'expériences de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. Ce pourcentage s'élève à 3,8 % chez les femmes ayant quitté le domaine².

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre en construction avec une offensive de formation accélérée à prévoir pour 2024-2025, se doter d'une politique claire n'est que pure nécessité. Ce projet de loi intervient dans un contexte où les données de la Commission de la construction du Québec (CCQ) mettent en lumière une réalité persistante de harcèlement et de discrimination, constituant des obstacles majeurs à un milieu de travail sain et éthique.

Consciente des enjeux, l'ACQ est convaincue que la prévention, l'application de mesures de représailles justes et la mise en place de programmes de soutien efficaces sont des piliers essentiels pour édifier un secteur de la construction plus responsable et éthique.

L'ACQ est résolument engagée dans la même voie que le gouvernement, cherchant à accompagner les employeurs dans ce changement de cap essentiel pour faire de l'industrie de la construction un secteur à la fois attractif et durable. L'ACQ reconnaît donc l'importance cruciale de sensibiliser aux comportements appropriés et de fournir des outils éducatifs adaptés pour promouvoir un environnement de travail respectueux. De plus, pour que les principes de responsabilisation prennent véritablement racine, un cadre juridique solide s'avère indispensable pour y attacher des conséquences.

¹ Journal de Québec, Intimidation sur les chantiers : 79% des travailleurs ne portent pas plainte, 4 décembre, 2023, consulté le 22 décembre, 2023 [Intimidation sur les chantiers: 79% des travailleurs ne portent pas plainte | JDQ \(journaldequebec.com\)](https://www.journaldequebec.com/actualites/79-des-travailleurs-ne-portent-pas-plainte)

² CCQ (Commission de la construction du Québec). (2021). Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec. Direction des stratégies et portefeuille de projets. Rédigé par Ariane Campeau et Mélanie Ferland, avec l'aide de Marc-André Dubeau.

Appui au projet de loi 42

L'ACQ reconnaît, en soutenant le projet de loi 42, l'importance de promouvoir des milieux de travail respectueux et exempts de harcèlement, ce qui, à son tour, renforcera la sécurité et par le fait même, la satisfaction des travailleurs.

Le projet de loi propose plusieurs dispositions qui renforcent positivement la protection des travailleurs et pourront contribuer à l'amélioration de l'ambiance de travail dans le secteur de la construction. Notamment, le projet de loi :

- Souhaite étendre l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement à toute personne, y compris les clients et les fournisseurs et doit protéger la personne salariée contre toutes représailles; et
- Souhaite rendre imputable, l'employeur qui ne remplit pas ses obligations en matière de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en milieu du travail³.

De plus, en modifiant la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (article 26.1)*, le projet de loi introduit la déclaration de culpabilité à une agression sexuelle comme motif d'inhabilité à exercer certaines fonctions de représentation. Cette mesure dissuasive vise à éliminer la tolérance envers de tels comportements inacceptables **et nous appuyons cette mention avec la même fermeté.**

Également, les ajustements proposés dans le *Code du travail (article 100.0.01)* renforcent la gestion sensible des dossiers de harcèlement psychologique en imposant une formation obligatoire pour les arbitres, ce que nous reconnaissons comme étant un geste proactif dans l'accompagnement des victimes.

Cependant, bien que le projet de loi soit novateur, il nous importe de présenter aux législateurs des pistes de réflexion supplémentaires visant à consolider les avancées significatives que ce projet de loi apporte déjà à notre industrie.

³ Par l'ajout de mesure à la Loi sur les normes du travail (*ajout de l'article 123.17, paragraphe 2.1 à l'article 122, ajout du paragraphe 4.1 à l'article 123.15 et les modifications apportées aux articles 81.19 et 81.20 de la LNT*).

Prévenir

Il convient de souligner que près de 80 % des entreprises dans le domaine de la construction emploient moins de cinq travailleurs, et nombre d'entre elles n'ont pas de service dédié à la gestion des ressources humaines. C'est dans ce contexte que les employeurs ont mis en place des politiques contre le harcèlement psychologique et sexuel sur les chantiers et en entreprise, conformément à la loi.

La coexistence d'entrepreneurs, de contremaîtres et d'autres intervenants sur un même chantier complique significativement le développement d'une culture d'entreprise homogène basée sur ces politiques, soulignant ainsi la nécessité d'une interprétation et d'une compréhension unifiées, qui passe inévitablement par des dispositions législatives claires ainsi qu'une formation généralisée en amont des chantiers.

Pour arriver à enrayer véritablement le harcèlement et la violence sexuelle dans notre industrie, comme dans toute autre industrie, les outils pertinents doivent être développés et mis à la disposition des entreprises.

Nous reconnaissons l'importance des mesures légales punitives, réparatrices et compensatoires dans une approche inclusive et intégrée. Cependant, la prévention, en tant que stratégie, permet aux acteurs du monde du travail dans la construction, de se concentrer sur les problèmes structurels sous-jacents de manière plus approfondie. Dans cette perspective, afin d'assurer une prévention efficace, il est crucial d'initier **les employeurs et les salariés** à des sessions de formation dès le début et tout au long de leur parcours professionnel.

Cette démarche vise à doter chaque **employeur et salarié** des connaissances et compétences nécessaires pour identifier, prévenir et réagir aux situations de harcèlement et de violence au travail. De plus, en intégrant des sessions périodiques de formation tout au long du parcours professionnel, nous renforcerons constamment la sensibilisation et maintiendrons une culture de respect et de sécurité au sein de l'entreprise. Cette approche proactive cherche à répondre aux spécificités individuelles tout en assurant une cohérence dans la compréhension et la mise en œuvre des politiques de prévention, alignée sur la volonté de créer un environnement professionnel sûr et inclusif dès les premières étapes de l'emploi et tout au long de la carrière.

De plus, les résultats d'une analyse menée par l'Organisation internationale du travail (OIT) indiquent que certains groupes démographiques, tels que les jeunes, les migrants, ainsi que les travailleurs et travailleuses (excluant les employeurs), sont plus susceptibles de faire face à des situations de violence et de harcèlement au travail⁴. Les femmes, en particulier, présentent un risque significativement plus élevé, comme en témoignent les chiffres montrant que les jeunes femmes ont deux fois plus de probabilités d'être victimes de violence et de harcèlement sexuel que leurs homologues masculins, tandis que les femmes migrantes courent près de deux fois plus de risques que les femmes non migrantes de déclarer avoir subi ces formes de maltraitance.

Il est donc impératif d'ajouter des corpus de formation cohérents et complémentaires en tenant compte des spécificités liées à la diversité, notamment pour les personnes racisées, les femmes immigrantes, les Autochtones, et toute personne confrontée à des barrières ethnoculturelles ou linguistiques. **De plus, selon l'OIT, la force de réussite des outils de formation atteint son plein potentiel lorsqu'ils couvrent largement les différents types de violence et de harcèlement**⁵. Intégrer ces données dans les formations permettra de renforcer la prise de conscience et de favoriser une meilleure compréhension des défis liés à la sécurité en milieu professionnel.

La question de la possibilité que l'employeur lui-même soit impliqué dans des comportements de harcèlement souligne la nécessité d'introduire des mécanismes de formation et de sensibilisation externes, obligatoires et récurrents, par exemple aux 3 ans. Il pourrait donc être envisagé **d'évaluer la possibilité d'intégrer des formations obligatoires entourant la création de politiques de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de soutien à la formation de tout le personnel de bureau aux programmes d'obtention et du maintien des licences de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) pour assurer une compréhension uniforme à l'échelle de l'industrie.**

De plus, dans une optique d'enrayement des cas avant leur apparition, il est vivement recommandé que la formation et la prévention en matière de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel soient étendues à l'ensemble des travailleurs et travailleuses du secteur de l'industrie de la construction.

Actuellement, les employés bénéficient de formations en matière de santé et de sécurité du travail (cours de 30 heures : ASP). **Dans cette optique, il serait opportun d'inclure un volet spécifique sur le harcèlement sexuel au sein des formations ASP.** Il est essentiel que cette formation soit obligatoire, régulière et continue afin d'assurer une sensibilisation constante et une mise à jour des connaissances. Ces formations devraient viser à instaurer une compréhension commune du harcèlement sexuel, favorisant ainsi une culture d'entreprise respectueuse et inclusive.

⁴ Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: Première enquête mondiale, Genève: Bureau international du Travail et Lloyd's Register Foundation, 2023.

⁵ Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail : Résumé analytique : Genève: Bureau international du Travail, janvier 2024.

Pareillement, dans les centres de formation professionnelle dédiés aux métiers de la construction, **il est recommandé d'introduire une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel en vue de l'obtention du diplôme.** Cette mesure garantirait que les futurs professionnels du secteur soient dotés des compétences nécessaires dès le début de leur carrière, contribuant ainsi à créer un environnement de travail sécuritaire, respectueux et éthique.

Nos recommandations ne visent nullement à décharger les employeurs de leur responsabilité. Au contraire, notre objectif est de renforcer leur rôle en tant que gardiens de la sécurité et du bien-être au sein de l'industrie de la construction. En étendant la formation obligatoire à tous les acteurs, y compris les employeurs, et en intégrant des volets spécifiques dans les processus d'obtention de licences et de formation professionnelle, nous cherchons à éradiquer le problème du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel avant son apparition.

L'ACQ recommande donc :

- 1. D'intégrer des formations obligatoires entourant la création de politiques de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de soutien à la formation de tout le personnel de bureau aux programmes d'obtention et du maintien des licences de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ);**
- 2. D'introduire une formation obligatoire aux travailleurs dans les cours de santé et sécurité du travail (ASP);**
- 3. D'introduire une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel dans les centres de formation professionnelle dédiés aux métiers de la construction, en vue de l'obtention du diplôme.**

Accompagner

Pour les employeurs et travailleurs

Dans un engagement résolu envers un changement culturel, notre Association aspire à accompagner les employeurs dans cette transition cruciale pour une industrie attractive et durable. Cependant, nous sommes pleinement conscients que pour instaurer une transformation significative, la prévention proactive du harcèlement au travail nécessite des actions concrètes et des investissements adaptés. C'est dans cette optique que nous appelons à un soutien financier du gouvernement pour la mise en place de programmes.

La mise en place d'un service d'accompagnement par les associations patronales en prévention contre le harcèlement au sein des entreprises s'avère essentielle pour offrir un soutien aux employeurs confrontés à des situations délicates de harcèlement sexuel. Parce qu'ils sont responsables d'une gestion saine de leur chantier et de leurs équipes, cette mesure garantirait une rapidité d'accès et une assistance adaptée à la variété des contextes rencontrés, allégeant ainsi le fardeau de recherche de solutions appropriées pour un employeur en recherche d'aide ou de proaction pour garantir la sécurité de son chantier.

L'instauration de programmes novateurs lance un appel en faveur d'un appui financier de la part des autorités gouvernementales et représente une étape cruciale dans la transformation de la culture organisationnelle, mettant en lumière l'importance de l'innovation pour prévenir et traiter les situations de harcèlement au travail.

Prioriser des enjeux, c'est également prioriser la mise en place d'outil qui favoriseront l'atteinte des objectifs que le gouvernement se fixe.

Ces initiatives pourraient prendre différentes formes, allant de campagnes de sensibilisation et de formations spécialisées à des mécanismes de signalement améliorés et à des ressources dédiées à la gestion du harcèlement. En instaurant ce type de service, nous visons à créer un point d'accès centralisé, permettant aux employeurs de bénéficier d'une assistance immédiate, de conseils en gestion de crise et de ressources spécialisées. Ce mécanisme permettrait aux employeurs témoins de signaler tout incident potentiel avant qu'il ne devienne un cas avéré de harcèlement.

En développant des programmes permettant aux divers organismes intéressés d'offrir un accompagnement immédiat, des conseils en gestion de crise et des ressources, le gouvernement adopterait une posture proactive qui permettrait de créer un environnement où les employeurs témoins seraient soutenus dans leurs efforts pour prévenir le harcèlement au travail, contribuant ainsi à instaurer une culture de respect et de sécurité au sein des entreprises affiliées.

Pour les victimes

La complexité actuelle des organismes intervenant dans le domaine du harcèlement, caractérisés par leurs mandats distincts et règles propres, rend ardue l'identification de la meilleure ressource en fonction du type d'intervention recherché pour la victime. Bien que l'approche pluridimensionnelle actuellement en place offre aux victimes la flexibilité nécessaire pour choisir la voie qui leur convient le mieux, elle peut également être étourdissante, entravant la prise d'action en raison du manque d'accompagnement dans le choix offert.

Pour remédier à cette complexité, la création d'un organisme unique et centralisé s'impose, simplifiant considérablement la démarche en offrant une solution claire et aisément accessible à tous les acteurs impliqués. Cette organisation devrait être en mesure de traiter les dénonciations de manière impartiale, garantissant ainsi la sécurité, la confidentialité et le respect des droits des victimes.

Afin de garantir une approche plus équilibrée et neutre, l'Association de la construction du Québec recommande une révision du processus de dénonciation et d'accompagnement.

Pour les employeurs et travailleurs :

- 4. L'ACQ suggère la mise en place d'un environnement propice à l'émergence de programmes innovants pour enrayer le harcèlement au travail. Ces initiatives pourraient bénéficier d'un appui financier adéquat, facilitant ainsi leur développement et leur impact positif au sein des entreprises.**

Pour les victimes :

- 5. L'ACQ préconise que les victimes aient la possibilité de dénoncer tout incident à une organisation indépendante, ni patronale, ni syndicale.**

Prendre en charge

Droit d'accès aux documents (articles 38, 38.1, 39, 458.1 LATMP)

Il est impératif de réagir de manière proactive pour relever les défis complexes présentés par le projet de loi 42.

En premier lieu, **la restriction d'accès aux documents et l'introduction de pénalités**, bien que bien intentionnées, sont de nature à entraver la gestion médico-administrative des dossiers CNESST, limitant les droits des employeurs à une analyse du dossier avant contestation, ou même un suivi du dossier de réparation et par le fait même, engendrera inexorablement des contestations juridiques, seule voie pour véritablement accéder au dossier.

Cette mesure, rappelons-le, ne s'appliquera pas uniquement aux cas de harcèlement et/ou violence sexuelle, mais bien dans **tous les dossiers de réclamations en matière de lésions professionnelles**. Dans ce contexte, toutes les mesures pouvant être entreprises avant contestation deviennent vaines.

Ainsi :

- Comment pourrions-nous évaluer si nous devons soumettre un travailleur à une expertise médicale si nous n'avons pas de professionnel de la santé désigné (comme c'est le cas pour les petites entreprises) qui puisse nous faire un résumé du dossier ?
- Comment pourrions-nous faire valoir les droits que nous confère la présente loi si l'employeur ou son représentant n'a pas toute l'information nécessaire relativement au dossier ?

Ce sont les principaux droits de l'employeur qu'on vient diminuer en quelque sorte et pas uniquement en matière de harcèlement ou de violence sexuelle, mais bien dans **tous les cas** de lésions professionnelles.

Une personne qui réclame en vertu du régime d'indemnisation prévu par la LATMP en invoquant sa condition de santé pour obtenir les bénéfices de ce régime, renonce en partie à la confidentialité de son dossier médical quant aux documents qui concernent la condition pour laquelle la personne souhaite être indemnisée. Il est donc reconnu depuis longtemps que le droit de l'employeur de prendre connaissance du dossier médical prime sur le droit du travailleur à la confidentialité. L'employeur a besoin d'avoir accès à l'information médicale afin de prendre une décision éclairée. Le professionnel de la santé désigné n'a pas toujours la vue d'ensemble permettant à l'employeur de prendre une décision éclairée et pourrait omettre de transmettre de l'information essentielle. Le plein exercice du droit de l'employeur quant à la révision d'une décision lorsqu'il est l'objet d'une réclamation ne doit pas dépendre de la façon dont le professionnel de la santé désigné de l'employeur lui résumera le dossier.

De plus, les nouvelles dispositions prévues par la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* imposent des obligations à l'employeur afin d'assurer une protection adéquate des renseignements personnels, incluant donc les informations sensibles se trouvant dans un dossier médical.

Des ajustements ciblés nous apparaissent donc nécessaires pour que le projet de loi 42 atteigne ses objectifs tout en évitant des conséquences imprévues qui pourraient compromettre la fluidité des processus administratifs et engendrer des litiges inutiles qui se transformeront en délais inutiles notamment pour la victime.

Ainsi, il est impossible de ne pas projeter que l'ajout d'une pénalité dirigée vers le professionnel de la santé, viendrait resserrer l'étai d'imputabilité quant à une infraction découlant de son interprétation de ce qu'est une « information essentielle » lors de la rédaction de son résumé. Autrement dit, les professionnels de la santé seront sûrement frileux à fournir un résumé des « informations nécessaires », craignant d'encourir des amendes en cas de non-conformité ou une plainte au Collège des médecins ou à l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) ou tout autre ordre professionnel concerné. De fait, l'accès au dossier médical, même pour des éléments essentiels, devient illusoire.

Comme l'accès au dossier médical ne devient véritablement possible que dans le cadre d'une procédure devant le Tribunal administratif du travail après contestation de la décision administrative, ces mesures entraîneront inévitablement une contestation systématique des décisions, lesquelles se rendront, soit au Bureau d'évaluation médicale, dans le cas d'un litige médical, lequel a déjà peine à suffire aux demandes, soit devant le Tribunal administratif du travail. Cela aura pour conséquence de surcharger et de pénaliser l'ensemble des institutions impliquées. **À la lecture de cet article, un encadrement des informations qui peuvent être transmises par le professionnel de la santé s'impose.**

Il est également pertinent de prendre en considération le rapport du comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, qui soulignait l'importance d'éviter des contestations pour accéder aux dossiers. En outre, la question se pose quant à la maîtrise des professionnels de la santé des subtilités du volet médico-administratif, de la législation et du cadre régissant les relations du travail⁶.

De plus, dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre où les médecins du travail se font très rares, il advient de reconsidérer les procédures d'accès aux dossiers médicaux, en particulier pour les personnes relevant d'ordres professionnels autres que celui de la santé. En alourdissant la gestion administrative relevant de la nouvelle analyse des informations pertinentes à transmettre, ce temps passé à l'épluchement du dossier restreint le nombre de dossiers pouvant être traités par le médecin.

L'ouverture de l'accès aux dossiers médicaux à un plus grand nombre de membres d'ordres professionnels, soumis à un cadre déontologique et non exclusivement aux professionnels de la santé, tout aussi outillés que ces derniers, faciliterait la gestion des démarches tout en préservant le respect de la confidentialité médicale. L'on peut penser à l'avocat, par exemple, qui détiendrait une expertise médico-légale et pourrait bien guider l'employeur dans la gestion du dossier. Cette approche faciliterait, d'une part, l'accès à des conseils avisés sans imposer systématiquement l'intervention d'un professionnel de la santé en cas de pénurie de main-d'œuvre, et d'autre part, elle contribuerait à soulager la pression sur les professionnels. **Dans cette optique, nous préconisons une évolution de la réglementation pour étendre cet accès à toute personne appartenant à un ordre professionnel.**

⁶ Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail, Prof. Rachel Cox (UQAM), Prof. Dalia Gesualdi-Fecteau (Université de Montréal), Prof. Anne-Marie Laflamme (Université Laval), Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir (10 mars 2022; Montréal / Québec).

Dans ce contexte :

6. **L'ACQ recommande le retrait des modifications proposées aux articles 38 et 39 de la LATMP et le retrait de l'ajout de l'article 458.1 à la LATMP.**

Ou subsidiairement :

L'ACQ recommande l'ouverture de l'accès aux dossiers médicaux à tout membres d'ordres professionnels soumis à un cadre déontologique, et non exclusivement aux professionnels de la santé.

7. **À défaut du retrait des modifications proposées telles que proposées à la recommandation 6, l'ACQ recommande de mieux définir la notion « d'informations nécessaires » prévue à l'article 7 du projet de loi 42.**

L'introduction de présomptions (articles 28.01 et 28.02 de LATMP)

Dans le contexte actuel, où une présomption spécifique s'applique uniquement en cas de maladie et non de blessure après une violence à caractère sexuel, il est crucial d'analyser les intentions du législateur qui ont conduit à ces dispositions. La deuxième présomption, applicable lorsque la lésion survient dans les 3 mois suivant la violence à caractère sexuel, soulève des questions.

Il est à noter que la violence à caractère sexuel entraîne fréquemment des séquelles psychologiques. La terminologie utilisée, notamment le terme "maladie", devrait être mieux définie afin d'encadrer les types de maladies pouvant bénéficier de la présomption. La demande de précision émane de la nécessité d'assurer une application uniforme et équitable de la présomption, particulièrement dans des situations aussi sensibles que celles impliquant des lésions découlant de violences à caractère sexuel. En clarifiant le terme utilisé, on favorise une compréhension unifiée et une interprétation cohérente, ce qui contribue à la justesse et à l'équité dans le traitement des cas liés à ces circonstances particulières.

8. **L'ACQ recommande de préciser le terme utilisé « maladie » dans la présomption afin d'éviter toute confusion et de garantir une interprétation uniforme.**

La définition de violence à caractère sexuel proposée par le projet de loi est la suivante :

*« Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à **une seule occasion ou de manière répétée**, ce qui inclut la violence relative, la diversité sexuelle et de genre. »*

Cette définition n'est pas harmonisée avec la définition déjà existante à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail laquelle prévoit :

81.18. *Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. **Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.***

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Nous croyons qu'une harmonisation des deux définitions s'impose si l'on souhaite favoriser l'application de la loi, simplifier les recours des victimes et favoriser la prévention par la formation continue.

- 9. L'ACQ recommande l'harmonisation de la définition de violence à caractère sexuel prévue au projet de loi avec celle actuellement en vigueur à l'article 81.18 de la *Loi sur normes du travail (LRQ, chapitre N-1.1).***

Sommaires des recommandations

- 1. Intégrer des formations obligatoires entourant la création de politiques de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique et de soutien à la formation de tout le personnel de bureau aux programmes d'obtention et du maintien des licences de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) pour assurer une compréhension uniforme à l'échelle de l'industrie.**
- 2. Introduire une formation obligatoire aux travailleurs dans les cours de santé et sécurité du travail (ASP).**
- 3. Introduire une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel dans les centres de formation professionnelle dédiés aux métiers de la construction, en vue de l'obtention du diplôme.**
- 4. L'ACQ suggère la mise en place d'un environnement propice à l'émergence de programmes innovants par les associations patronales pour enrayer le harcèlement au travail. Ces initiatives pourraient bénéficier d'un appui financier adéquat, facilitant ainsi leur développement et leur impact positif au sein des entreprises.**

5. **L'ACQ préconise que les victimes aient la possibilité de dénoncer tout incident à une organisation indépendante, pour éviter toute apparence de conflit d'intérêts et préconiser une gestion confidentielle de leur dossier.**

6. **L'ACQ recommande le retrait des modifications proposées aux articles 38 et 39 de la LATMP et le retrait de l'ajout de l'article 458.1 à la LATMP.**
Ou subsidiairement :
L'ACQ recommande l'ouverture de l'accès aux dossiers médicaux à tout membres d'ordres professionnels soumis à un cadre déontologique, et non exclusivement aux professionnels de la santé.

7. **À défaut du retrait des modifications proposées telles que proposées à la recommandation 6, l'ACQ recommande de mieux définir la notion « d'informations nécessaires » prévue à l'article 7 du projet de loi 42.**

8. **À L'ACQ recommande de préciser le terme utilisé « maladie » dans la présomption afin d'éviter toute confusion et de garantir une interprétation uniforme.**

9. **L'ACQ recommande l'harmonisation de la définition de violence à caractère sexuel prévue au projet de loi avec celle actuellement en vigueur à l'article 81.18 de la *Loi sur normes du travail (LRQ, chapitre N-1.1)*.**

En conclusion

En abordant ces problèmes de manière proactive, le projet de loi permettra de transformer l'industrie de la construction en un secteur attractif, respectueux, et propice à une croissance durable. Nous sommes conscients que notre engagement en faveur d'une culture d'industrie plus éthique ne se limite pas à la conformité législative. Nous aspirons à être des agents du changement, reconnaissant que notre industrie a encore un long chemin à parcourir.

En participant activement à cette évolution, nous cherchons à améliorer notre secteur, en reconnaissant et en rectifiant les lacunes existantes. Nous œuvrons pour bâtir un avenir où l'éthique, la responsabilité sociale et la durabilité sont des valeurs inhérentes à chaque projet de construction.



ASSOCIATION DE LA
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

acq.org