



Déposé par



Groupe d'aide et d'information  
sur le harcèlement sexuel au travail  
de la province de Québec inc.

à la Commission de l'économie et du travail  
Janvier 2024

**Consultations particulières du projet de loi No 42:  
Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique  
et la violence à caractère sexuel en milieu de travail**

*« Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans le cadre du travail coûtent cher, trop cher, aux employeurs, à l'économie québécoise, mais surtout aux personnes qui en sont les victimes. Ces violences constituent des atteintes à l'égalité ainsi qu'à la dignité des personnes victimes, et des atteintes qui ne doivent plus être tolérées. »*

*(Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023))*

	<b>Lexique des abréviations</b> .....	3
<b>1</b>	<b>Présentation du GAIHST</b> .....	4
	L'accompagnement offert par le GAIHST .....	4
	Les constats découlant de l'expertise du GAIHST .....	4
	<b>Introduction</b> .....	5
<b>2</b>	<b>La loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)</b> .....	6
	L'article 28.0.1 LATMP .....	7
	Le droit d'accès au dossier: les articles 38, 38.1 et 39 LATMP.....	8
	Les articles 270 et 271 LATMP .....	10
	Problématique fondamentale pour les victimes: le délai pour obtenir une indemnisation .....	11
<b>3</b>	<b>La loi sur les normes du travail (LNT)</b> .....	13
	L'article 81.19 LNT .....	13
	L'article 123.3 LNT, la prévention et la formation .....	16
	L'article 123.17 LNT .....	18
	<b>Conclusion</b> .....	21
<b>4</b>	<b>Bibliographie</b> .....	22
	<b>Annexe A: Liste des présentes recommandations</b> .....	23
	<b>Annexe B: Liste des recommandations (GAIHST, 2022)</b> .....	25



# Lexique des abréviations

**CNESST** : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

**CNESST-NT** : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, division des normes du travail

**CNESST-SST** : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, division de la sécurité du travail

**GAIHST** : Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

**IVAC** : Indemnisation des victimes d'actes criminels

**LATMP** : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

**LNT** : Loi sur les normes du travail

**MTESS** : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale

**OCRHA** : L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

**TAT** : Tribunal administratif du travail

# Présentation du GAIHST

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (ci-après « GAIHST ») est un organisme communautaire établi depuis 1980 dont le mandat premier est d'informer et d'assister les personnes vivant ou ayant vécu du harcèlement sexuel dans leur milieu de travail. Depuis 2004 et devant la demande grandissante, le GAIHST a élargi ses services et œuvre maintenant pour soutenir les personnes vivant des situations non seulement de harcèlement sexuel au travail, mais aussi de harcèlement psychologique et de harcèlement discriminatoire. Le GAIHST est spécialisé dans le soutien aux personnes travaillant pour des petites et moyennes entreprises non-syndiquées. Cependant, le GAIHST soutient régulièrement des personnes syndiquées ou travaillant pour diverses entreprises québécoises et canadiennes de toutes tailles. Il s'agit d'ailleurs du seul organisme au Québec voué exclusivement à contrer le harcèlement au travail.

## L'accompagnement offert par le GAIHST

Le GAIHST agit comme groupe de soutien aux personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique afin de préserver leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, alors que le milieu de travail, les proches et le système ne leur offrent pas le support nécessaire. L'accompagnement offert par le GAIHST se fait aux différents niveaux du parcours d'une victime de harcèlement sexuel et psychologique au travail : écoute active, soutien moral, cafés-rencontres, référencement pour difficultés connexes, soutien technique, liaison entre les divers acteurs au dossier, accompagnement dans le dépôt de plainte, accompagnement à la médiation et à l'enquête, accompagnement moral aux instances civiles et criminelles, assistance et/ou représentation devant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le Tribunal administratif du travail (TAT) et suivi social suivant la fin des démarches légales.

## Les constats découlant de l'expertise du GAIHST

Le GAIHST possède une expertise spécifique concernant le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire qui a lieu dans le cadre de l'emploi, ainsi qu'au niveau de différents recours qui s'appliquent selon le cas, tels que : CNESST, TAT, CDPDJ, CCDP, TDP, SPVM, etc., et ce, tout particulièrement pour les personnes non-syndiquées.

Nos commentaires se concentreront sur les modifications et ajouts proposés aux deux lois qui touchent majoritairement notre clientèle, soit la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi sur les normes du travail (LNT).

# Introduction

Dans les dernières années, et ce, depuis la résurgence du Mouvement #MeToo suivant l'affaire Weinstein en 2017, la question des violences à caractère sexuel a pu obtenir la place qu'elle méritait dans les discussions publiques et politiques. Emboitant le pas, plusieurs études et recherches ont pu faire ressortir des enjeux majeurs au Canada et au Québec. Plusieurs études, recherches et réflexions ont permis de mieux comprendre la violence à caractère sexuel dans toutes les sphères de la société. Un premier rapport important au Québec aura été le *Rapport : Rebâtir la confiance* qui aura soulevé plusieurs recommandations fondamentales pour permettre aux victimes et à la société québécoise de retrouver une confiance envers le système juridique québécois (Corte, Desrosiers et al., 2021). Suivant ce rapport et sa conclusion que la sphère du travail nécessitait de s'y attarder davantage de par sa complexité, les professeures Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023) ont produit une nouvelle étude menant à des recommandations spécifiques au monde du travail pour la prise en charge des situations de violence à caractère sexuel.

Tout d'abord, nous tenons à saluer le dépôt du présent projet de Loi du législateur qui apporte des propositions basées en partie sur les recommandations du *Rapport : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023). Nous sommes aussi heureux de voir certaines propositions concernant le harcèlement psychologique, en plus du harcèlement sexuel. Encore aujourd'hui, trop de personnes sont victimes de violences psychologiques, sexuelles et discriminatoires au travail. En ce sens, une étude récente de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (OCRHA) conclut que 11% des 1000 personnes sondées disent avoir été victimes de harcèlement en contexte de travail dans la dernière année. En extrapolant ce résultat, ceux-ci projettent qu'environ 484 000 travailleur.ses au Québec seraient victimes de harcèlement au cours d'une année. De plus, et ce toujours selon les experts de l'OCRHA, environ 20% des plaintes formelles de harcèlement seraient fondées légalement, cela signifierait qu'environ 97 000 travailleur.ses seraient victimes de harcèlement chaque année (Leblanc, 2024.) Nous tenons à rajouter que, malgré la projection que seulement 20% des plaintes seraient légalement fondées, il est possible que des personnes qui mentionnent avoir vécu du harcèlement au travail puissent dénoncer un problème nécessitant une intervention en vue d'éviter que la situation en devienne réellement. En ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale a publié une étude soulevant plusieurs éléments importants concernant cette problématique, dont un portrait de la prévalence de ce phénomène. Ainsi, le MTESS a conclu que 31% des personnes interrogées affirment avoir vécu au moins un comportement déplacé à caractère sexuel dans les deux dernières années et que 5.3% des participant.es étaient prêt.es à affirmer avoir vécu du harcèlement sexuel, plusieurs personnes affirmant même qu'elles ne trouvaient pas les gestes assez graves pour les dénoncer (MTESS, 2022).

Les deux recherches mentionnées soulèvent deux grandes problématiques encore présentes aujourd’hui concernant le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel au travail : leur prévalence élevée dans la société québécoise et la difficulté pour la société de percevoir la gravité de ce phénomène et des gestes posés.

En ce sens, malgré que nous voyions d’un œil positif plusieurs propositions du projet de Loi, nous devons de soulever plusieurs points qui nous semblent essentiels pour une meilleure prise en charge des victimes dans le système juridique et pour favoriser un changement de mentalité dans la société québécoise.

## La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

À la lecture du projet de Loi, nous voyons une ouverture de la part du législateur en vue d’améliorer l’accès au régime d’indemnisation de la CNESST aux victimes de violence à caractère sexuel. Cependant, nous concluons que certaines suggestions particulièrement pertinentes du *Rapport : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023) n’ont pas été retenues pour ce projet de Loi et que certaines autres modifications proposées ne sont pas à la hauteur des attentes et des besoins des personnes fréquentant notre organisme. De ce fait, nous apporterons des suggestions concernant les articles 28.0.1, 38-39 et 270-271 de la LATMP, et nous soulèverons une problématique fondamentale pour les victimes au niveau du délai pour obtenir une indemnisation.

Il est à rappeler qu’en 1979, l’Assemblée nationale adopte la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), texte législatif ayant pour but d’éliminer à la source les dangers qui menacent les travailleur.ses. Cette loi est le point de départ d’une importante réforme de la santé et la sécurité du travail au Québec, qui aboutit en août 1985 avec l’entrée en vigueur de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou « LATMP » (Cliche et Samson, 2013). La LATMP ne fait pas que répondre à des besoins de la CSST: elle crée aussi des droits nouveaux pour les travailleur.ses (droit à la réadaptation physique, sociale et professionnelle, droit de retour au travail, etc.).

Cette loi à portée sociale et progressiste par sa nature a transformé le paysage juridique québécois. Le GAIHST rappelle au Ministre du Travail que les grands changements législatifs sur le fond sont impératifs et nécessaires suivant les constats, les statistiques et la procédure médico-administrative entourant les difficiles combats pour les travailleur.ses qui dénoncent des violences à caractère sexuel dans le cadre du travail (Favre, 2022).

## L'article 28.0.1 LATMP

Proposition selon le projet de Loi 42 : Ajout de l'article 28.0.1 LATMP :

« Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé. »

Nous accueillons favorablement l'ajout de cet article dans la LATMP. Celui-ci prévoit une présomption supplémentaire à la loi, stipulant qu'une blessure causée par une violence sexuelle est réputée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail. Cela permettrait une meilleure accessibilité aux victimes de violence à caractère sexuel au régime d'indemnisation couvert par la LATMP. Cependant, nous proposons un ajout afin de refléter la réalité plus complète concernant la provenance du harcèlement au travail, c'est-à-dire les auteur.es potentiel.les de violence. Cela permettrait aussi d'aller dans le même sens que les préoccupations soulevées dans le projet de Loi au niveau de la LNT, c'est-à-dire de nommer clairement que les employeur.ses ont des responsabilités en matière de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire provenant de toutes personnes en milieu de travail. **Ainsi, nous proposons d'ajouter les client.es, les bénéficiaires et les travailleur.ses bénévoles dans la liste des personnes concernées par cet article.**

De plus, nous trouvons la proposition concernant « les travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement » inadaptée. Il arrive régulièrement qu'un.e employeur.se possède plus d'un établissement et qu'à certains moments, les employé.es de ces établissements soient appelé.es à se côtoyer ou à travailler ensemble, lors d'une soirée sociale ou lors d'un congrès, par exemple. **Nous proposons donc d'inclure tou.tes les travailleur.ses à l'emploi de l'employeur.se.**

**En ce sens, voici notre proposition suivant nos commentaires pour l'article 28.0.1 LATMP :**

**Une blessure ou une maladie d'un travailleur est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants de ce dernier dans le cas d'une personne morale, l'un des travailleurs ou des travailleurs bénévoles dont les services sont utilisés par cet employeur ou par un client ou un bénéficiaire de l'employeur, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé.**

# Le droit d'accès au dossier: les articles 38, 38.1 et 39 LATMP :

## Les articles tels que proposés dans le projet de Loi 42 :

### Modification à l'article 38 LATMP :

Cependant, l'employeur n'a pas droit d'accès au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur ; seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit, sans frais.

### Modifications à l'article 38.1 LATMP :

L'employeur, la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur.

### Modifications au premier et au deuxième alinéa de l'article 39 LATMP :

Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

L'employeur ou la personne qu'il autorise à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'il reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.

Nous comprenons que l'accès au dossier du travailleur.se par l'employeur.se à la CNESST-SST, incluant le dossier médical, est un droit important découlant du concept de défense pleine et entière. Cependant, lorsqu'il s'agit d'une blessure de nature psychologique causée par de la violence à caractère sexuel, cela crée un aspect particulièrement intrusif pour une victime qui voit ses suivis médicaux et psychologiques en lien avec sa santé mentale perdre leur aspect confidentiel. En effet, nous voyons, dans la pratique, que l'employeur.se demande fréquemment l'accès à plusieurs années, voire à la totalité, d'un dossier médical d'un.e travailleur.se lorsqu'une réclamation est présentée à la CNESST-SST. Il est probable que ce comportement ne pose pas problème pour un dossier de blessure physique, mais pour un dossier de blessure psychologique, la situation est différente.

L'employeur.se a ainsi accès à des années de notes médicales concernant la santé psychologique du travailleur.se, ainsi qu'à toutes les consultations en ce sens. Toutes ces informations permettent à l'employeur.se d'avoir énormément d'informations confidentielles sur des besoins antérieurs, que ce soit, une dépression antérieure ou les conséquences d'une victimisation passée. Suivant ce constat, le GAIHST a dû accompagner des personnes victimes de violence sexuelle au travail dans des démarches supplémentaires, difficiles et exigeantes, lors de la communication de l'entièreté de leur dossier médicale antérieure et non lié à la blessure ou la lésion de nature psychologique en cause à la CNESST-SST. Dans certains dossiers, des informations sensibles ont été partagées à l'agent.e SST ou à l'employeur.se (i.e d'une agression sexuelle en enfance ou un autre acte criminel plus ou moins récent). Nous croyons fermement que de telles informations ne devraient pas être partagées avec n'importe quel.le représentant.e et employeur.se lors d'une réclamation à la CNESST-SST.

Nous arrivons à la conclusion, en lisant le projet de Loi 42, que les modifications proposées aux articles 38, 38.1 et 39 LATMP ne permettent pas de protéger les données médicales hautement confidentielles d'un.e travailleur.se, comme le proposait le Rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023). De plus, en ne limitant pas davantage les personnes pouvant avoir accès au dossier médical aux articles 38 et 38.1 LATMP, le changement proposé à l'article 39, bien que voulant limiter l'accès aux informations sensibles pour les employeur.ses, ne peut pas avoir une portée suffisante pour la protection des victimes de violence à caractère sexuel.

Par conséquent, nous proposons de reprendre la proposition #16 de ce rapport dans son entièreté et d'ainsi permettre un réel contrôle des informations sensibles des victimes de violence à caractère sexuel. Cela assurerait une paix d'esprit ainsi que des recours pour les victimes, si nécessaire, concernant ces professionnel.les, qui feraient partie d'un ordre professionnel accrédité.

## **Voici la proposition du rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023) que nous soutenons:**

38. Sous réserve de l'article 38.2, l'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi... (...)

38.2 Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, l'employeur qui exerce son droit d'accès au sens de l'article 38 doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, à cette fin.

Cette personne ne peut pas être une personne visée par la réclamation du travailleur, ni un proche de ce dernier au sens de la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (chapitre P-9.2.1).

39. Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical et de réadaptation physique d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

La personne à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.

Si la réclamation est déposée à la suite de la violence à caractère sexuel, le professionnel de la santé peut uniquement faire un résumé du dossier à la personne désignée par l'employeur aux termes de l'article 38.2.

## Les articles 270 et 271 LATMP

Les articles tels que proposés dans le projet de Loi 42 :

### «Ajout à la fin du premier alinéa de l'article 270 LATMP:

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 deux ans de la lésion.

### Ajout à la fin de l'article 271 LATMP :

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 d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion. »

En ce qui concerne les articles 270 et 271 LATMP, le GAIHST accueille positivement la proposition de prolonger le délai pour déposer la réclamation du travailleur pour les lésions professionnelles résultant de la violence à caractère sexuel. Nous croyons que cet ajout aura une portée bénéfique pour les victimes qui peuvent avoir besoin de plus de temps pour entreprendre des démarches suivant de tels événements. À la lecture du projet de Loi, nous comprenons que la proposition faite est dans le but d'harmoniser les délais pour les démarches d'une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST-NT et d'ainsi avoir des délais communs de deux ans suivant le(s) événement(s). Cependant, nous croyons qu'une autre proposition serait en mesure de mieux arrimer ces deux recours.

En effet, la modification proposée dans ce projet de Loi permettrait d'avoir un délai similaire dans les cas de violence à caractère sexuel, dont le harcèlement sexuel, pour une réclamation du travailleur à la CNESST-SST et pour une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST-NT. Malgré que nous comprenions clairement les besoins spécifiques des personnes ayant vécu des violences à caractère sexuel, nous croyons que les recours offerts aux deux divisions de la CNESST mentionnées précédemment devraient offrir le même délai pour être entrepris. Ainsi, nous sommes d'avis que toutes les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique au travail, incluant les violences à caractère sexuel et les violences à caractère discriminatoire, devraient avoir un délai de deux ans pour faire la réclamation du travailleur. Nonobstant le type de violence vécue, les personnes victimes bénéficieraient d'un délai équivalent entre la LATMP et la LNT. Cela permettrait de réduire la confusion de notre clientèle quant aux disparités entre les lois et d'ainsi faciliter la compréhension du processus.

**Ainsi, nous proposons d'ajouter le paragraphe suivant à la fin des deux articles 270 et 271 LATMP, dans le but d'être cohérent dans les recours concernant les lésions psychologiques causées par la violence au travail :**

**Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle de nature psychologique résultant de la violence à caractère psychologique, sexuel ou discriminatoire subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion.**

## **Problématique fondamentale pour les victimes : le délai pour obtenir une indemnisation**

Malheureusement, nous constatons que le délai pour obtenir un soutien financier pour les victimes de violences à caractère sexuel au travail est inacceptable. Tel que nous l'avons mentionné lors des consultations pour le projet de loi no 84 – Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (GAIHST, 2021), les délais ne sont pas appropriés, et ce, parce que les personnes victimes ne peuvent faire une demande à l'IVAC que si leur réclamation à la CNESST-SST a été refusée préalablement. Il s'agit d'une difficulté supplémentaire pour les victimes, car la CNESST-SST ne rend pas de décision avant les résultats d'une enquête à la division des normes du travail ou le refus du dossier d'une personne syndiquée qui n'a pas accès à la plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST-NT.

Malgré que nous comprenions que le régime d'indemnisation de la CNESST est plus avantageux que celui de l'IVAC, notre expérience terrain confirme que le problème demeure le même : les victimes d'infractions criminelles au travail, dont les violences à caractère sexuel, restent toujours dans l'attente pendant de très nombreux mois avant d'obtenir une indemnisation à cause des délais à la CNESST-SST.

Par exemple, une victime d'agression sexuelle que nous avons pu soutenir en 2023 a entamé des démarches de plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST-NT en mars 2023 et de réclamation du travailleur à la CNESST-SST en mai 2023, suivant la fin des prestations de l'assurance-emploi maladie. Le dossier à la CNESST-SST a été mis sur pause le temps d'obtenir une décision d'enquête à la division des normes du travail. Finalement, une entente hors cour a eu lieu en septembre 2023, mettant ainsi fin à son recours. Par la suite, la personne a dû faire une demande à l'IVAC, suivant la fermeture de son dossier à la CNESST-SST. La victime aura donc été sans revenu de mai 2023 jusqu'à décembre 2023, c'est-à-dire pour environ 7 mois, durant lesquels cette personne n'a pas pu avoir accès aux soins thérapeutiques dont elle avait tant besoin, en plus d'avoir dû s'endetter pour survivre. Heureusement, cette personne victime avait des ressources qui lui ont permis de passer à travers ce moment difficile et de ne pas perdre son logement, mais ce n'est pas le cas pour tout le monde.

**Nous proposons une solution à cette problématique qui n'est pas abordée présentement dans le projet de Loi.** Cette solution serait, pour les victimes d'actes criminels, incluant la violence à caractère sexuel, de pouvoir choisir entre le système d'indemnisation de la CNESST-SST et le système d'indemnisation offert par l'IVAC, en prenant en compte les points forts et les points faibles de ces deux systèmes. De plus, nous nous rallions à la proposition très pertinente se retrouvant à la recommandation # 34 du rapport final : *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023) dans le but de faciliter une indemnisation rapide des personnes plus vulnérables, si elles sont en arrêt-maladie pour une période prolongée. Cette proposition permettrait également aux victimes de harcèlement sexuel qui n'ont pas subi un acte criminel de pouvoir obtenir une indemnisation dans un délai raisonnable. Ainsi, nous proposons un ajout à l'article 129 LATMP, selon ce qui a été produit dans ce rapport :

**Pendant le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel en lien avec les mêmes faits par la Division des Normes du travail de la Commission, le versement d'une indemnité de remplacement du revenu est réputé dans l'intérêt du bénéficiaire aux fins de l'alinéa précédent. (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023)**

**Par contre, il serait plus que pertinent de prévoir des moyens pour s'assurer que les agent.es de la CNESST respectent bien cette nouvelle disposition et offrent bien cette indemnité avec célérité.** En ce sens, il serait pertinent que la CNESST fournisse des statistiques accessibles au public sur les dossiers ayant pu bénéficier de cette disposition.

# La Loi sur les normes du travail (LNT)

La deuxième loi avec laquelle nous travaillons davantage est la Loi sur les normes du travail, puisque la majorité de notre clientèle est non-syndiquée et travaille pour une entreprise de compétence provinciale. Au sein des modifications proposées à la LNT, trois articles nous semblent important à commenter : les articles 81.19, 123.3 et 123.17.

## L'article 81.19 LNT

### Modifications proposées à l'article 81.19 LNT selon le projet de Loi 42 :

« 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 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;
- 3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;
- 4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;
- 5° les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;
- 6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

7° les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1). »

L'article 81.19 LNT vient baliser que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance. L'importance de la prévention dans les milieux de travail concernant le harcèlement est claire et nous saluons l'initiative du projet de Loi de mieux détailler ce qu'une telle politique devrait contenir. Nous proposons donc quelques changements supplémentaires afin de favoriser davantage la prévention faite par les employeur.ses et de réitérer l'utilité de cette politique.

Tout d'abord, nous trouvons pertinent de préciser les diverses formes de harcèlement dans le libellé de l'article ainsi que dans le nom de la politique pour que les travailleur.ses sachent d'emblée que cette politique s'applique à tous les types de harcèlement. Un nom plus inclusif permettrait aux travailleur.ses de reconnaître plus facilement le bon document à consulter.

Ainsi, **nous proposons d'inclure l'ajout proposé, mais en complétant par** : Politique de prévention et de prise en charge de situations de harcèlement psychologique, incluant les conduites à caractère sexuel et discriminatoire.

De plus, il serait pertinent d'enlever le terme « psychologique » dans les divers alinéas suivants de l'article 81.19 pour favoriser la compréhension de tous.tes quant à l'étendu du harcèlement et à tous les types de manifestations possibles.

Ensuite, nous craignons que les employeur.ses ne se limitent qu'à l'énumération de l'article 81.19. Nous proposons de modifier « Cette politique doit entres autres prévoir » par « Cette politique doit minimalement prévoir » pour ainsi être le plus clair possible sur les attentes du gouvernement, mais aussi sur la possibilité d'ajouter des informations supplémentaires selon les besoins particuliers de l'entreprise.

Pour faciliter la compréhension des travailleur.ses quant à la politique et pour s'assurer que les notions soient claires pour tous.tes, **nous proposons d'ajouter** que la politique doit inclure des définitions claires pour les trois formes de harcèlement au travail : sexuel, psychologique et discriminatoire. Cela permettra à toutes les personnes œuvrant dans l'entreprise de se référer aux mêmes définitions lorsqu'il y a une plainte et/ou une dénonciation dans le milieu de travail.

Dans le but d'aiguiller davantage les employeur.ses dans la rédaction d'une politique claire et facilement utilisable, **nous proposons un ajout à l'alinéa 4** selon le projet de loi 42, soit d'ajouter que l'employeur.se doit désigner des personnes chargées de recevoir les plaintes et que celles-ci doivent être nommées dans la politique, afin de faciliter le processus pour les victimes. Cela permettrait de savoir clairement à qui s'adresser lors d'une situation de harcèlement dans le milieu de travail.

**Nous proposons aussi la nomination de plus d'une personne**, advenant le cas où la personne chargée de recevoir la plainte se retrouvait impliquée dans la situation de harcèlement. Ainsi, la victime saurait à qui elle doit se référer afin de dénoncer la situation.

De plus, **nous proposons d'ajouter un paragraphe spécifiant que cette politique doit être accessible par tous et en tout temps**, entre autres en pouvant en obtenir une copie par courriel ou via un serveur interne. Trop souvent, les personnes fréquentant notre organisme n'ont pas accès à une copie de la politique. À plusieurs reprises, notre clientèle nous a informé qu'il n'existait qu'une copie papier et qu'à la suite d'une demande directe aux ressources humaines, elles ne pouvaient pas recevoir de copie par courriel et qu'elle ne pouvait pas obtenir une copie papier personnelle ou prendre une photo de la politique. Ceci peut être encore plus problématique lorsque la victime est en arrêt de travail suivant les événements de harcèlement et qu'elle ne peut donc pas se déplacer chez l'employeur.se pour consulter la politique.

Pour terminer, nous croyons fermement qu'une bonne politique de prévention du harcèlement doit être utile pour les travailleur.ses et, pour ce faire, elle doit refléter la réalité spécifique de l'entreprise. Pour y arriver, nous croyons que la politique doit être mise à jour et révisée afin de s'assurer que son contenu correspond toujours aux spécificités du milieu de travail. **Nous proposons donc** d'ajouter un alinéa à l'article 81.19 LNT, stipulant que les employeur.ses doivent réviser la politique minimalement à tous les trois ans, ou lorsque des changements sont nécessaires.

**Voici donc la proposition du GAIHST pour l'article 81.19 LNT, suivant ces recommandations :**

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 prendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique, incluant les conduites à caractère sexuel et à caractère discriminatoire.

Cette politique doit minimalement prévoir et inclure:

1. Des définitions claires des concepts de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel et de harcèlement discriminatoire ;
2. 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, ainsi qu'un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère discriminatoire ;
3. Les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement qui sont offerts aux personnes salariées ;
4. Les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail ;
5. Les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, dont les noms d'au moins deux personnes chargées de les recevoir, ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur ;

6. Les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation ;
7. Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur ;
8. Les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement, lequel doit être d'au moins deux ans.

Cette politique doit être accessible pour tous les employés, et ce, qu'ils soient présents sur les lieux du travail ou non, et l'employeur doit donner une copie de cette politique à tous les employés qui en font la demande.

Cette politique doit être révisée minimalement à tous les trois ans ou lorsque des changements s'imposent.

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).

## L'article 123.3 LNT, la prévention et la formation

L'article 123.3 LNT tel que proposé dans le projet de Loi 42 : ajout au deuxième alinéa :

« La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission. La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée ; elle en avise alors par écrit les parties. »

À la suite de l'étude de la recevabilité de la plainte à la CNESST-NT, la victime se verra offrir d'utiliser les services de médiation. Pour la majorité des cas, il s'agira du premier contact en continu avec un.e employé.e de la CNESST dans le cadre de leurs démarches. Il est donc primordial que la personne qui encadre la médiation soit bien au fait de la réalité des victimes de violence à caractère sexuel ainsi que de la bonne façon d'accueillir une victime. De ce fait, la formation des acteur.rices de la CNESST et tout particulièrement des médiateur.rices est essentielle pour le bon accueil des victimes de violence à caractère sexuel et pour éviter la victimisation secondaire. Malgré l'annonce du ministre Jean Boulet concernant la formation des agent.es de la CNESST (Bérubé, S., 2023), nous croyons qu'il serait pertinent d'avoir cet ajout dans la LNT.

Pour ce faire, **nous proposons d'ajouter la même obligation aux médiateur.rices que celle qui est prévue dans ce projet de loi pour les arbitres dans le Code du travail** : "La personne nommée en vertu du premier alinéa qui doit intervenir dans une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la présente Loi doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre." De plus, nous souhaitons que des consultations soient tenues pour que la population soit consultée et entendue concernant les conditions qui seront à déterminer par le ministre.

En ce qui concerne l'ajout à cet article proposé dans le projet de loi 42, nous accueillons positivement celui-ci, mais nous proposons un autre ajout. Nous croyons qu'il est important pour les victimes de bien comprendre les décisions prises par les agent.es dans leur dossier, et ce, à tout moment durant le processus. Ainsi, nous proposons d'ajouter que la personne en charge de la médiation doit préciser les motifs de sa décision, lorsqu'elle avise de sa décision de mettre fin à la médiation.

**Ainsi, nous proposons d'ajouter ceci après le deuxième alinéa de l'article 123.3 LNT :**

**La personne nommée en vertu du premier alinéa qui doit intervenir dans une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la présente Loi doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre.**

**La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou contre-indiquée ; elle en avise alors par écrit les parties et précise le motif de sa décision.**

**Nous proposons également de reprendre ces mêmes suggestions pour la proposition 31 du projet de Loi 42, concernant les personnes nommées pour réaliser une médiation selon la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail.**

Il s'agit ici de notre recommandation en lien avec la proposition concernant les médiateur.rices selon la LNT. Par contre, il est clair qu'il ne s'agit pas des seul.es acteur.rices qui doivent absolument être formé.es pour pouvoir intervenir auprès des victimes de violences à caractère sexuel. **Nous sommes d'avis que tous.tes les acteur.rices de toutes les organisations doivent être formé.es en la matière pour être en mesure d'intervenir avec les victimes de violences à caractère sexuel.** Cela inclut, entre autres, les personnes mandatées chez les employeur.ses pour accueillir les victimes, prendre les dénonciations ou les plaintes et pour effectuer les médiations ou enquêtes ; tous.tes les employé.es de la CNESST qui peuvent avoir des contacts avec les victimes ; tous.tes les employé.es du TAT; les personnes travaillant pour les syndicats en ce sens ; les employé.es de la CDPDJ ; les employé.es de tous les tribunaux québécois ; les employé.es des organismes communautaires offrant des services aux victimes ; toute autre personnes de toutes les organisations pouvant avoir à traiter avec des victimes de violences à caractère sexuel. Il est impératif de former toutes ces personnes quant à la problématique des violences à caractère sexuel, et ce, pour favoriser la prévention à la source des violences à caractère sexuel ainsi que la bonne prise en charge des victimes.

## L'article 123.17 LNT

Proposition selon le projet de Loi 42 : Ajout de l'article 123. 17 LNT :

« 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 de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent le préciser dans leur entente visant un tel règlement, et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet. »

À la lecture du projet de loi, nous avons apprécié l'intérêt du législateur quant à l'encadrement des clauses de confidentialité survenant lors d'une médiation à la CNESST-NT, dans les dossiers de harcèlement psychologique. Cependant, la proposition est largement en-dessous des attentes du GAIHST, et ce, pour deux raisons principales.

D'abord, celui-ci offre simplement une possibilité, si les deux parties le désirent, de baliser une clause de confidentialité et de la limiter dans le temps, donc de négocier le contenu de celle-ci. Nous voyons difficilement l'utilité d'une telle formulation pour les victimes de harcèlement psychologique, et plus précisément pour les victimes de violence à caractère sexuel. Nous ne pouvons pas prendre pour acquis que les employeur.ses seront ouvert.es à de telles négociations concernant une clause de confidentialité. Cependant, nous pouvons prévoir qu'ils.elles continueront à agir comme nous le voyons présentement en médiation, c'est-à-dire à clamer fermement que cette clause est non-négociable pour obtenir une entente. Notre expérience en médiation confirme que les employeur.ses ne sont pas ouvert.es à cette négociation, et ce, dans la totalité de nos accompagnements et de nos représentations. La négociation d'une telle clause met parfois même en péril la possibilité de s'entendre en médiation, car malgré les demandes en ce sens des victimes, les employeur.ses refusent catégoriquement de négocier la clause de confidentialité en s'exclamant qu'ils.elles mettront fin à la médiation si la victime continue à vouloir négocier cela. Ainsi, les victimes doivent continuer à accepter de se taire pour pouvoir obtenir une entente hors cour plus rapidement, généralement dans le but de pouvoir se concentrer sur leur rétablissement et de mettre fin aux procédures judiciaires.

Ensuite, le libellé concernant ce qui est couvert par cet article, c'est-à-dire qu'il concerne "ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement" (nos soulignements). Fort de notre expérience avec les personnes victimes de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au travail, ce n'est généralement pas du déroulement de la médiation qu'elles désirent pouvoir parler librement. Ces personnes veulent pouvoir mentionner qu'elles ont vécu des événements de violence au travail. Elles ne veulent pas se sentir bâillonnées face à ce qu'elles ont vécu chez cet employeur et veulent souvent conscientiser leur entourage et leurs collègues. Il s'agit rarement de vouloir seulement pouvoir être libre de discuter de ce qui a été dit, discuté et écrit durant le processus de médiation. Nous croyons donc que l'article 123.17 LNT, tel qu'il est écrit présentement, ne répond pas au réel besoin des victimes quant à l'utilisation des clauses de confidentialité pour cacher les événements de violence au travail. Les clauses de confidentialité nous semblent contributives au problème sociétal des dénonciations de violence psychologique et sexuelle au travail, puisqu'avec l'effacement du discours des victimes dans la sphère publique, les milieux de travail sont moins conscientisés.

À la suite des réflexions des dernières années, tel que lors des consultations et de la parution du Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir (Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme, 2023), **nous croyons qu'il est temps pour le législateur de se positionner fermement concernant les ententes de confidentialité dans les situations de harcèlement, de discrimination et de violence au travail, y compris en ce qui concerne les violences sexuelles.**

Déjà, plusieurs provinces étudient et mettent en place des lois pour encadrer l'utilisation des clauses de non-divulgence dans les ententes hors cour concernant ces situations. Plusieurs exemples canadiens peuvent être étudiés pour que le Québec se dote d'une loi en ce sens : le *Non-disclosure Agreements Act* de l'Île-du-Prince-Édouard, le *Bill M 215 (Non-disclosure Agreements Act)* de la Colombie-Britannique, le *Bill No. 144 (Non-disclosure Agreements Act)* de la Nouvelle-Écosse et le *Projet de loi 124 (Loi de 2023 visant à mettre fin à l'utilisation d'accords de non-divulgence à mauvais escient)* de l'Ontario.

Essentiellement, ces lois et ces projets de lois visent à interdire l'utilisation des clauses de confidentialité dans les situations de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel et de harcèlement discriminatoire, et ce, même s'il s'agit de faits allégués. Contrairement à la proposition actuelle pour l'article 123.17 LNT, qui ouvre la possibilité de négocier de ne pas inclure une clause de confidentialité, ces exemples canadiens visent à empêcher l'utilisation de ces clauses, à moins que la victime désire en négocier une. De plus, ces projets de lois et ces lois visent généralement toutes les situations dans lesquelles de telles ententes pourraient se produire, pas seulement la loi spécifique équivalente à notre Loi sur les normes du travail.

Pour faire écho aux travaux déjà entrepris par les praticiennes et les chercheuses en droit, nous sommes d'avis que la recommandation # 71 telle que formulée dans le rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023) se rapproche davantage d'une proposition d'ajout acceptable et nous sommes favorables à son implantation comme premier pas pour les victimes :

« Le Comité recommande d'ajouter la disposition suivante à la LNT, ainsi que la mention à l'article **81.20 LNT** selon laquelle cette disposition est réputée faire partie intégrante de toute convention collective et entente collective (LSA) :

**123.17** Lorsqu'une entente conclue entre les parties à la suite d'une plainte pour harcèlement psychologique à caractère sexuel comporte une clause de non-divulgence, la durée d'une telle clause doit être limitée et précisée dans l'entente, à défaut de quoi cette clause est réputée nulle de nullité absolue. »

**Ceci n'est pour nous qu'une première étape. Nous croyons fortement qu'il est nécessaire pour la société québécoise de se pencher sur un projet de Loi portant directement sur la question des clauses de confidentialité dans les ententes concernant du harcèlement ou de la discrimination.** Une mesure de la sorte ne protège qu'une infime partie des travailleur.ses du Québec, soit uniquement les personnes protégées par la LNT. Or, des recours peuvent également être intentés en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne à la CDPDJ (voir section 2.1 du présent rapport) ou devant les tribunaux de première instance qui entendent des causes en matière civile.

La modification proposée dans le rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023) laisserait donc une panoplie de travailleur.ses sans protection, travailleur.ses ne se qualifiant pas pour être protégé.es par la notion de personne salariée sous l'égide de la LNT. Par exemple, il s'agirait des travailleur.ses autonomes, des stagiaires, des personnes bénéficiant du service de conciliation au niveau du TAT, des personnes faisant une demande à la CDPDJ, des travailleur.ses intentant un recours devant les tribunaux de droit commun et les travailleur.ses dans le milieu de la culture et des communications.

L'encadrement des clauses de non-divulgation dans les ententes conclues pour régler les litiges à la suite de harcèlement et de discrimination dans toutes les sphères de la société, mais tout particulièrement dans la sphère du travail, est colossal. Cependant, il est primordial comme société québécoise de s'y pencher rapidement. Il serait opportun, qu'en deuxième temps, le législateur se positionne fermement sur la nécessité d'encadrer le recours à des clauses de non-divulgation, lors de la conclusion d'ententes pour prévenir ou mettre fin à un litige en matière de violence à caractère sexuel, et ce, dans toutes les sphères de la société en incluant, bien entendu, la sphère du travail.

En toute matière contractuelle, nous soutenons la suggestion du rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023) sur la pertinence de nous pencher sur un projet de Loi spécifique aux accords de non-divulgation. Ce projet de Loi devrait encadrer l'utilisation de telles clauses dans les cas de discrimination et de harcèlement psychologique, dont le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire, ainsi que pour les agressions à caractère sexue afin de permettre aux victimes de ne plus être bâillonnées par ces clauses.

# Conclusion

Le GAIHST tient à souligner les avancées proposées par le projet de loi 42, telles que l'ajout d'une obligation de formation pour les arbitres de grief concernant les violences à caractère sexuel, l'ajout d'une présomption à la LATMP en cas de maladie causée par les violences à caractère sexuel, le prolongement du délai pour effectuer la réclamation du travailleur selon la LATMP, l'encadrement de ce que doit contenir une politique de prévention du harcèlement psychologique selon l'article 81.19 LNT et la protection pour les victimes de violence au travail contre les clauses d'amnistie dans les convention collective.

Nous voyons positivement l'importance accordée par le législateur au harcèlement psychologique, dont le harcèlement sexuel au travail. Nous croyons fermement que le Québec peut améliorer le traitement des victimes de ces violences lorsqu'elles font appel à la CNESST, et ce, autant à la division de la santé et de la sécurité du travail que la division des normes du travail. Nous tenions à présenter dans ce mémoire les pistes les plus importantes, selon nous, pour améliorer le traitement des victimes ayant recours aux services prévues par la LATMP et la LNT, selon les propositions soulevées dans le projet de Loi 42. Il est possible de retrouver plusieurs recommandations générales supplémentaires concernant le harcèlement au travail et le traitement des victimes dans notre mémoire d'avril 2022, rédigé pour le Comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail. Ces recommandations, qui sont toujours d'actualité, ont été reproduites en annexe de ce mémoire et méritent d'être prises en considération.

De plus, lors de l'annonce du projet de loi 42, le ministre Jean Boulet a aussi annoncé qu'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel sera mise en place au sein du Tribunal administratif du travail (TAT) (Cabinet du ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie et de la région du Nord-du-Québec, 2023). Bien que pour l'instant nous n'avons pas beaucoup d'informations sur les formations qui seront suivies et sur la concrétisation de ce projet, nous trouvons cette annonce intéressante pour le traitement des victimes de violences sexuelles au TAT. Nous espérons que la création de cette équipe dédiée pourra répondre à des besoins spécifiques.

Nous nous devons, en tant que société québécoise, d'accorder une importance au traitement des victimes de violence, dont celles qui subissent de la violence en milieu de travail, ainsi que d'être proactif dans l'avancement des droits de tous.les travailleur.ses en ce sens. Le travail étant une partie importante de la vie de tous.tes, nous nous devons de continuer à viser l'amélioration des droits concernant ce phénomène et sa prévention, car le harcèlement au travail, «ça fait pas partie d'la job!»

# Bibliographie

Bérubé, S. (2023). « Harcèlement sexuel en milieu de travail : Juripop à la rescousse. » La Presse, Disponible sur : <https://www.lapresse.ca/affaires/2023-09-12/harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail/juripop-a-la-rescousse.php> (Consulté le 16 janvier 2024).

Cabinet du ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie et de la région du Nord-du-Québec. Le ministre Jean Boulet présente le projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. [En ligne], mis à jour le 23 novembre 2023. [\[https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-presente-le-projet-de-loi-42-loi-visant-a-prevenir-et-a-combattre-le-harcèlement-psychologique-et-la-violence-a-caractere-sexuel-en-milieu-de-travail-52334\]](https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/le-ministre-jean-boulet-presente-le-projet-de-loi-42-loi-visant-a-prevenir-et-a-combattre-le-harcèlement-psychologique-et-la-violence-a-caractere-sexuel-en-milieu-de-travail-52334) (Consulté le 19 janvier 2024).

Cliche B. et Samson J. (2013). *La santé et sécurité du travail au Québec*. Réseau juridique du Québec. [En ligne], mis à jour le 10 octobre 2013. [\[https://www.avocat.qc.ca/affaires/iicsst.htm\]](https://www.avocat.qc.ca/affaires/iicsst.htm) (Consulté le 24 janvier 2024).

Corte, E., Desrosiers, J. et al. (2021). *Rebâtir la confiance*. Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale. <https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/systeme-judiciaire/processus-judiciaire/tribunal-specialise-violence-sexuelle-violence-conjugale/rapport>

Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D. et Laflamme, A.-M. (2023). *Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*. <https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/lutte-contre-la-violence-et-le-harcèlement/>

Havre, C. (2022). Harcèlement sexiste et sexuel comme « accident du travail » : parcours des travailleuses lors de la procédure de réclamation pour lésion professionnelle » Mémoire. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en droit.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (2021). *Parce que les infractions criminelles, ça fait pas partie d'la job!*. <https://gaihst.qc.ca/nospublications>

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (2022). *Parce que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles, ça fait pas partie d'la job!*. <https://gaihst.qc.ca/nospublications>

Leblanc, P. (2024). *Harcèlement en milieu de travail : 100 000 victimes annuellement selon une estimation de l'ordre des CRHA*. Disponible sur <https://ordrechrha.org/salle-de-presse/communiqués-de-presse/2024/01/harcèlement-milieu-travail> (Consulté le 25 janvier 2024).

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale. (2022). *Harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois : Recours, prévalence et enjeux*. <https://www.travail.gouv.qc.ca/liste-des-nouvelles-du-ministere/toutes-les-nouvelles-du-ministere-du-travail/details-de-nouvelles-du-ministere/un-rapport-sur-le-portrait-du-harcèlement-sexuel-en-milieu-de-travail-au-quebec-est-maintenant-disponible/>



## Annexe A: Listes des présentes recommandations

### L'article 28.0.1 LATMP

- Ajouter la présomption si les événements sont réalisés par les client.es, les bénéficiaires et les travailleur.ses bénévoles. (p.6)
- Inclure tou.tes les travailleur.ses à l'emploi de l'employeur.se et non seulement les employé.es du même établissement. (p.6)

### Les articles 38, 38.1 et 39 LATMP

- Inclure les modifications proposées pour ces trois articles dans le Rapport : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. (p.8)

### Les articles 270 et 271 LATMP

- Modifier le délai prévu à ces deux articles à deux ans pour toutes les demandes concernant du harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire. (p.9)

### Le délai pour obtenir une indemnisation : L'article 129 LATMP

- Inclure la recommandation # 34 du rapport : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. (p.11)
- Prévoir des moyens pour s'assurer que les agent.es de la CNESST respectent bien cette nouvelle disposition et offrent bien cette indemnité avec célérité. (p.11)

### L'article 81.19 LNT

- Inclure les ajouts et modifications proposés dans le projet de Loi 42. (p.12)
- Préciser les diverses formes de harcèlement dans le libellé de l'article ainsi que dans le nom de la politique. (p.12)
- Enlever le terme « psychologique » dans les divers alinéas de l'article 81.19. (p.13)
- Modifier « Cette politique doit entre autres prévoir » par « Cette politique doit minimalement prévoir ». (p.13)
- Ajouter que la politique doit inclure des définitions claires pour les trois formes de harcèlement au travail : sexuel, psychologique et discriminatoire. (p.13)
- Ajouter à l'alinéa 4 selon le projet de loi 42 que l'employeur.se doit désigner des personnes chargées de recevoir les plaintes et que celles-ci doivent être nommées dans la politique. (p.13)
- Ajouter l'obligation de nommer plus d'une personne, advenant le cas où la personne chargée de recevoir la plainte se retrouvait impliquée dans la situation de harcèlement. (p.13)

## Annexe A: Listes des présentes recommandations (suite)

- Ajouter un paragraphe spécifiant que cette politique doit être accessible par tous et en tout temps, entre autres en pouvant en obtenir une copie par courriel ou via un serveur interne. (p.13)
- Ajouter un alinéa à l'article 81.19 LNT stipulant que les employeur.ses doivent réviser la politique minimalement à tous les trois ans, ou lorsque des changements sont nécessaires. (p.13)

### L'article 123.3 LNT, la prévention et la formation

- Ajouter la même obligation aux médiateur.rices que celle qui est prévue dans ce projet de Loi pour les arbitres dans le Code du travail. (p.15)
- Tenir des consultations publiques concernant les conditions qui seront à déterminer par le ministre pour ces formations. (p.15)
- Ajouter à l'article 123.3 LNT que la personne en charge de la médiation doit préciser les motifs de sa décision, lorsqu'elle avise de sa décision de mettre fin à la médiation. (p.15)
- Ajouter les mêmes dispositions pour la proposition 31 du projet de Loi 42 concernant les personnes nommées pour réaliser une médiation selon la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail. (p.16)
- Préciser que tous.tes les acteur.rices de toutes les organisations doivent être formé.es sur les violences à caractère sexuel et sur l'accueil particulier des victimes pour être en mesure d'intervenir auprès de ces personnes. (p.16)

### L'article 123.17 LNT

- Ne pas inclure la proposition du projet de Loi 42. (p.17)
- Ajouter la recommandation # 71 telle que formulée dans le rapport : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir. Comme première étape dans le but de poursuivre la réflexion seulement. (p.18)
- Développer un projet de Loi spécifique portant directement sur la question des clauses de confidentialité dans les ententes concernant du harcèlement ou de la discrimination. (p.18)

## Annexe B: Liste des recommandations (GAIHST, 2022)

### Moyens de prévention

- Rendre la formation en milieu de travail obligatoire, notamment l'obligation de l'offrir périodiquement
- Rendre la création et l'adaptation des formations en fonction de la culture organisationnelle et les réalités du milieu de travail obligatoire
- Former adéquatement les professionnel.le.s chargé.e.s de la prévention à l'interne
- Rendre obligatoire la révision périodique de la politique interne aussi souvent que nécessaire, mais minimalement à tous les trois ans
- Mettre en place un service d'inspection du travail qui veille au respect non seulement de la santé et de sécurité du travail, mais également l'application des normes du travail
- Former les inspecteurs et inspectrices du travail sur le harcèlement sexuel
- Mettre en place un système de signalement pour le service d'inspection

### Mécanismes à l'interne

- Clarifier et décrire précisément le signalement dans la politique interne, au même titre que le processus de plainte
- Former et outiller adéquatement toute personne désignée par une politique interne sur la gestion d'une situation liée au harcèlement sexuel
- Former les enquêteurs et enquêtrices à analyser les situations de harcèlement sexuel selon une approche intersectionnelle
- Adopter l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs et les travailleuses par écrit des résultats d'enquête interne et des mesures correctives prises
- Adapter et incorporer des solutions alternatives selon les besoins spécifiques et les réalités du personnel dans la politique interne

### Cadre juridique actuel

- Maintenir les différentes options de participation aux modes alternatifs de résolution de conflit pour les travailleuses (ie. par visioconférence, par téléphone ou en personne)
- Prolonger le délai de dépôt pour les recours pour représailles et congédiement à 90 jours minimalement
- Adopter des mesures législatives pour encadrer les ententes hors cours et plus particulièrement, les clauses de confidentialité

## Annexe B: Liste des recommandations (GAIHST, 2022) (suite)

### Cadre juridique actuel (suite)

- Fournir des services de représentation au TAT par la CNESST pour les dossiers impliquant à la fois une situation de harcèlement sexuel ainsi qu'une lésion professionnelle
- Offrir à la travailleuse le choix du régime d'indemnisation
- Négocier une entente provinciale-fédérale en matière d'immigration permettant l'adoption de mécanismes provinciaux de protection pour les travailleurs et travailleuses étranger.e.s victimes de harcèlement sexuel
- Embaucher et former des personnes capables de travailler en intervention auprès des victimes au sein de toutes les institutions concernées
- Créer une plateforme commune regroupant les recours principaux découlant d'une situation de harcèlement sexuel au travail avec des directives adéquates sur leur interaction et application pour toutes les institutions impliquées dans le traitement des dossiers de harcèlement sexuel au travail
- Mettre en place un comité multidisciplinaire et multi-institutionnel pour étudier les enjeux particuliers touchant le harcèlement sexuel et coordonner les interventions et directives à travers les différents régimes

### Discrimination et intersectionnalité

- Élargir la protection interne à toute personne pouvant être amenée à travailler dans le milieu, incluant les bénévoles
- Rendre accessibles les différents documents internes grâce à leur traduction
- Offrir d'office des sessions de sensibilisation sur le harcèlement, les droits et les recours au Québec à toute personne nouvellement arrivée
- Offrir des services d'interprétation pour les dossiers de harcèlement sexuel urgents