

MÉMOIRE

CET-022M
C. P. PL 101
Loi visant l'amélioration
de certaines lois du travail

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 - MAI 2025

Consultations particulières du projet de loi N°101 : Loi visant l'amélioration de certaines lois du 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)

SOMMAIRE

Lexique des abréviations	3
Présentation du GAIHST	4
<i>L'accompagnement offert par le GAIHST</i>	4
<i>Les constats découlant de l'expertise du GAIHST</i>	4
Introduction	5
La loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)	6
<i>Les articles 64, 70 et 117 LATMP</i>	6
<i>Les articles 358.6, 358.7, 358.8 et 358.9 LATMP</i>	6
<i>Les articles 270 et 271 LATMP</i>	8
<i>Victime d'un acte criminel au travail : le choix du recours</i>	9
La loi sur les normes du travail (LNT)	11
<i>L'article 140.1 LNT</i>	11
Le code du travail	12
Les ententes conclues hors cour	13
<i>Les clauses de confidentialité</i>	13
<i>La non-visibilité des résultats des ententes</i>	15
Les services rendus par la CNESST-NT et le TAT	16
Conclusion	20
Bibliographie	21



LEXIQUE, DES ABRÉVIATIONS

- **CDPDJ** : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- **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
- **TAT** : Tribunal administratif du travail
- **TDP** : Tribunal des droits de la personne
- **UTTAM** : Union des travailleuses et des travailleurs accidentés ou malades

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, psychologique ou discriminatoire 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, 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'en ce qui concerne les différents recours qui s'appliquent selon le cas, tels que : CNESST, TAT, CDPDJ, CDDP, TDP, etc., et ce, particulièrement pour les personnes non-syndiquées.

INTRODUCTION

Dans les dernières années, suivant la résurgence du Mouvement #MeToo et du Rapport : Rebâtir la confiance, les discussions autour des violences à caractère sexuel ont émergé avec force tant dans les médias que dans la société civile et les instances décisionnelles, témoignant d'une prise de conscience collective et d'une volonté croissante d'agir. Cela a aussi mené au dépôt 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. Nous avons accueilli favorablement ce projet de loi portant spécifiquement sur cette problématique, qui est toujours trop répandue dans nos milieux de travail. Nous avons soulevé lors du dépôt de notre mémoire en janvier 2024 que nous trouvions primordial de nous pencher sur la question du harcèlement psychologique au travail, incluant les comportements à caractère sexuel, car ce phénomène demeure toujours d'actualité (GAIHST, 2024).

En ce sens, nous mentionnions une étude réalisée par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés qui permettait d'extrapoler qu'environ 484 000 travailleur·ses du Québec seraient victimes de harcèlement chaque année (Leblanc, 2024). De son côté, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a publié dans ses statistiques annuelles de 2023 que 6 301 plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel ont été déposées en 2023, comparativement à 4 909 en 2022 ; une augmentation d'un peu plus de 28% (CNESST, 2024). Conséquemment, devant l'augmentation des plaintes déposées à la CNESST et les données préoccupantes sur le nombre de personnes vivant du harcèlement au travail, nous espérons voir dans ce présent projet de loi davantage de changements pour favoriser un meilleur accès à la justice pour ces personnes, ainsi qu'une suite des avancées proposées par le projet de loi No 42.

À travers ce mémoire, nous nous concentrerons davantage sur les 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), dans le but de soulever des problématiques toujours existantes et des pistes de solution pour un traitement plus humain et plus respectueux des personnes qui vivent du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail.

LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (LATMP)

Ce projet de loi témoigne d'une volonté d'améliorer certains aspects de l'indemnisation. Nous présenterons notre analyse des propositions en ce sens, puis formulerons des recommandations sur l'ajout de la médiation et sur les délais de réclamation en cas de violence au travail.

Les articles 64, 70 et 117 LATMP

Concernant les propositions des paragraphes 2, 3 et 4 du projet de loi, nous accueillons favorablement les propositions avancées par le législateur. Nous croyons que ces propositions peuvent permettre de favoriser une indemnisation plus décente. En ce sens, nous appuyons la revendication de nos collègues de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM). Nous suggérons de maintenir les modifications proposées par les articles 2 à 4 du projet de loi pour ainsi enrayer l'indemnisation sous le salaire minimum et améliorer l'indemnisation des travailleur·ses, et ce, peu importe leur revenu. Nonobstant cela, il reste important de continuer à envisager d'autres améliorations à l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles. Depuis trop longtemps au Québec, les personnes victimes de lésions professionnelles se heurtent à des parcours d'indemnisation souvent incomplets ou inadéquats, les laissant sans le soutien auquel elles devraient avoir droit.

Les articles 358.6, 358.7, 358.8 et 358.9 LATMP

L'ajout de ces articles tel que proposé dans ce projet de loi ajoute la possibilité pour la CNESST-SST d'inviter les parties à entamer un processus de négociation en vue de régler le différend, à la suite d'une demande de révision. En soi, nous voyons positivement la possibilité de pouvoir régler un différend à l'amiable et d'ainsi éviter de longues procédures qui peuvent être difficiles et coûteuses. En revanche, nous ne croyons pas qu'un tel service géré par la CNESST soit une solution. Contrairement aux médiations offertes à la division des normes du travail, la CNESST est une partie concernée dans les litiges en matière de santé et de la sécurité du travail. Cette offre a déjà été tentée par le passé par la CNESST, entre autres en 2024, avec l'utilisation de « facilitateurs ». Le fait qu'un tiers ayant un intérêt pécunier puisse intervenir soulève des doutes quant à l'efficacité réelle d'une telle mesure.

Ainsi, comment serait-il possible pour un « facilitateur » ou un « médiateur » qui représente la CNESST dans son rôle de fiduciaire du Fonds de santé et de sécurité au travail – c'est à dire la cagnotte de la CNESST - d'offrir un service neutre autant pour l'employeur-se que le-la travailleur-se? En pratique, on peut déjà anticiper le scénario suivant : l'employeur cherchera à contester la reconnaissance des lésions professionnelles de la personne travailleuse. À travers le processus de facilitation, la personne représentant la CNESST aura, tôt ou tard, le mandat informel de réduire les dépenses du Fonds de santé et de sécurité au travail. Ainsi, le processus risque de désavantager les victimes. D'ailleurs, puisque celles-ci seront accompagnées par la CNESST, il est fort probable qu'elles soient incitées à accepter des ententes à rabais et à renoncer à faire valoir pleinement leurs droits.

Nous tenons aussi à mentionner la présence d'un rapport de force lors de telles rencontres visant à négocier des ententes. Si celles-ci se font telle qu'initialement proposées dans ce projet de loi, le-la travailleur-se se retrouvera en face de deux autres parties ayant des buts opposés aux siens. Si un organisme indépendant se charge de cette médiation, la présence de la CNESST comme partie prenante maintiendra le rapport de force du nombre face aux victimes de lésions professionnelles.

En mots simples : l'employeur et la CNESST ont un intérêt financier à limiter les dépenses – pour préserver les fonds de la CNESST et pour réduire les coûts imputés à l'employeur. De son côté, la personne salariée cherche surtout à guérir, à se réhabiliter et à retrouver un jour sa place sur le marché du travail.

Ainsi, nous recommandons de ne pas accepter cet ajout à la LATMP. Nous proposons de maintenir les services déjà offert de conciliation au Tribunal administratif du travail concernant les décisions rendues par la CNESST.

Si ces articles sont adoptés par le législateur, nous tenons à proposer un apport de soutien pour les travailleur-ses lors des négociations. Nous croyons qu'il sera difficile pour les personnes victimes de bien comprendre ce qu'elles peuvent demander lors d'une telle négociation compte tenu des questions juridiques plus techniques reliées aux dossiers de santé et les points en litige selon la LATMP. De plus, les décisions qui seront prises lors de ces négociations peuvent avoir d'importantes conséquences sur ces personnes. Par exemple, une entente pourrait viser à confirmer que la personne n'aura pas accès à l'indemnisation suivant la lésion alléguée.

Les mécanismes de règlement des différends représentent certes un gain en temps et en coûts pour toutes les parties, mais ils soulèvent aussi des préoccupations importantes. Lorsqu'un déséquilibre de pouvoir existe entre les parties, notamment au détriment de la partie la plus vulnérable, ces mécanismes peuvent être perçus comme un déni de justice, en encourageant des ententes rapides plutôt qu'un véritable respect des droits. Il est donc essentiel de veiller à ce qu'ils soient encadrés de manière à garantir l'équité et la protection des parties les plus à risque, en l'occurrence les travailleur·ses. En ce sens, il nous paraît important que les travailleur·ses puissent obtenir un avis légal et des conseils concernant cette négociation.

Nous recommandons donc que les travailleur·ses puissent obtenir un avis juridique gratuit auprès d'un conseiller juridique de leur choix, et ce, dès qu'une décision négative pour le·la travailleur·se a été rendue ou qu'une demande de révision a été transmise par l'employeur·se. Les coûts pourraient être assumés par les Centres communautaires juridiques, la Commission des services juridiques (l'aide juridique) ou la CNESST.

Les articles 270 et 271 LATMP

En 2024, le projet de loi No 42 est venu bonifier le délai pour un·e travailleur·se pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel à deux ans de la lésion, comparativement à 6 mois pour toutes les autres causes de lésions.

Lors des consultations pour ce projet de loi, nous avons accueilli favorablement cette proposition qui est beaucoup plus en adéquation avec le besoin des victimes de violence à caractère sexuel, en plus d'arrimer le délai pour produire une réclamation avec celui pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST-NT. Cependant, nous mentionnions à ce moment que toutes les victimes de violence, qu'elle soit sexuelle, physique ou psychologique, nécessitent un délai de plus de 6 mois pour être en mesure d'entreprendre autant un processus de réclamation pour lésion à la CNESST-SST qu'une plainte pour harcèlement psychologique à la CNESST-NT. Tel que nous l'avons prévu lors de ces consultations, le manque de cohésion entre les délais pour entreprendre les démarches pour les différentes formes de violence vécues au travail accentuent énormément la confusion vécue par notre clientèle, ce qui peut avoir des répercussions importantes sur le respect des délais et l'accès aux indemnisations.

De plus, plusieurs personnes fréquentant notre organisme ont énormément de difficulté à respecter ce court délai de 6 mois, étant donné leur état de santé suivant la violence vécue.

De ce fait, nous maintenons notre proposition de prévoir un délai harmonisé de deux ans pour toutes les victimes de harcèlement au travail (psychologique, sexuel et discriminatoire), et ce, autant pour les plaintes en vertu de la LNT que pour les démarches pour lésions professionnelles selon la LATMP.

Pour ce faire, nous proposons la modification suivante aux articles 270 et 271 LATMP :

« 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. »

Victime d'un acte criminel au travail : Le choix du recours

Lors des consultations pour le 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 et 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, nous avons soulevé notre inquiétude en lien avec les démarches à la CNESST-SST pour ces personnes.

Présentement, les victimes d'actes criminels au travail doivent, sans exception, faire une demande d'indemnisation à la CNESST-SST en premier lieu.

Nous comprenons pleinement qu'il s'agit du régime d'indemnisation le plus avantageux offert dans cette situation, mais celui-ci apporte son lot de difficultés et d'embûches pour les victimes. Malgré les avancées réalisées dans les dernières années, une composante majeure du fonctionnement de la CNESST-SST fait en sorte que plusieurs personnes de notre clientèle refusent catégoriquement d'entamer cette démarche et abandonne ainsi la possibilité d'obtenir une indemnisation autant de la CNESST-SST que de l'IVAC, comme celle-ci demande un refus de la CNESST-SST avant d'accepter ou de refuser un dossier.

Il s'agit du lien constant avec l'employeur·se, de la possibilité de l'employeur·se de contester chaque décision rendue par la CNESST-SST – ce que nous constatons systématiquement pour notre clientèle - et du fait de devoir aller débattre, en finalité, devant un·e juge du Tribunal administratif du travail (TAT) des événements et du dossier médical pour pouvoir obtenir ou maintenir les indemnisations.

En effet, nous voyons malheureusement de nombreuses personnes refuser d'entreprendre les démarches à la CNESST-SST ou les laisser tomber à diverses étapes du processus, car elles ne se sentent pas capables d'affronter une démarche aussi difficile concernant des faits aussi sensibles et traumatisants que leur vécu d'acte criminel, incluant les violences à caractère sexuel. De plus, si l'employeur·se conteste jusqu'au TAT ou si la personne doit contester des décisions, elle devra se représenter seule ou engager un·e avocat·e à ses frais, ce qui n'est que très rarement possible pour des personnes en arrêt-maladie, que cet arrêt soit couvert par la CNESST-SST ou non.

De ce fait, nous proposons à nouveau de donner le choix aux victimes d'acte criminel au travail d'entamer un processus à la CNESST-SST ou de se diriger directement vers l'IVAC, puisque cette démarche ne comportent ni ces difficultés reliées avec l'employeur·se, ni le risque de contestation des décisions jusque devant un juge du TAT par l'employeur·se. Ainsi, il pourrait être possible pour ces personnes d'obtenir l'aide, les soins et les indemnisations dont elles ont besoin pour pouvoir se rétablir après ce qu'elles ont vécu.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

L'article 140.1 LNT

Nous appuyons l'augmentation des amendes prévue dans ce projet de loi, notamment celles prévues à l'article 140.1 LNT, qui renforce les sanctions en cas de manquement à l'obligation de l'employeur de prévenir et de gérer les situations de harcèlement psychologique au travail. Nous espérons que cette mesure contribuera à une meilleure application de la LNT par l'ensemble des employeurs.

En ce sens, nous avons été agréablement surpris de voir dans le rapport annuel de la CNESST, pour l'année 2023, l'augmentation de l'utilisation des amendes et des montants réclamés comparativement à l'année précédente. En effet, en 2023, la CNESST-NT a imposé des amendes pour un montant de 223 200\$ suivant 550 dénonciations, alors qu'en 2022, la CNESST-NT avait imposé 9 100\$ suivant 184 dénonciations (CNESST, 2024). Nous croyons que cela annonce que la CNESST applique et continuera d'appliquer davantage les mesures d'amendes prévues à la LNT. Nous espérons voir un maintien de cette réalité dans le prochain rapport annuel de la CNESST. De plus, bien que les amendes aient pour objectif d'être dissuasives, leur impact demeure limité si leur montant n'est pas suffisamment élevé pour inciter les employeurs·se à modifier leurs pratiques de façon durable. Une réponse cohérente, rigoureuse et suivie est donc essentielle pour assurer la protection réelle des travailleuses et travailleurs.

Cependant, les statistiques présentées actuellement ne permettent pas de bien cerner les raisons de ces amendes, et d'ainsi pouvoir comprendre ce qui devrait être approfondi en termes d'éducation auprès des milieux de travail.

En ce sens, nous demandons que la CNESST spécifie dans ses statistiques annuelles les raisons expliquant les amendes imposées, incluant la spécification concernant un manquement au niveau de la prévention du harcèlement psychologique au travail et de la gestion de telles situations qui ont été dénoncées.

LE CODE DU TRAVAIL

En ce qui concerne le Code du travail, nous ne pouvons ignorer la proposition de l'article 100 avec l'ajout de l'article 100.0.0.0.1 :



100.0.0.0.1. Si un arbitre n'a pas été désigné dans les 6 mois du dépôt du grief, la partie qui l'a déposé doit, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre de nommer un arbitre, sans quoi elle est réputée s'être désistée de ce grief.

Le Tribunal peut prolonger ce délai de 10 jours si la partie concernée démontre qu'elle a été dans l'impossibilité d'agir.

L'audition du grief doit débiter au plus tard un an suivant son dépôt, lequel délai peut être prolongé, une seule fois, d'un nombre de jours précis, si les parties en font la demande à l'arbitre et que celui-ci y consent.



Bien que notre expertise ne se situe pas au niveau des travailleur·ses régi·es par des conventions collectives, nous craignons que cette modification puisse avoir pour effet de créer de nouvelles difficultés pour les personnes syndiquées victimes de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail. Plus spécifiquement, nous craignons que cet ajout à la loi puisse causer une augmentation d'employé·es syndiqué·es qui devront porter plainte au TAT concernant un manquement au devoir de représentation du syndicat. Ceci représenterait un fardeau additionnel pour les victimes de violence au travail.

L'imposition d'un délai sans fondement remet en question la compétence et la diligence d'exécution du syndicat, ce qui pourrait engendrer un climat de méfiance chez les membres. Une telle approche nuit à la souveraineté syndicale et risque de compromettre la relation de confiance essentielle entre les représenté·es et leurs représentant·es. Nous invitons donc le législateur à se pencher davantage sur la question et sur les impacts possibles pour les victimes de harcèlement au travail.

LES ENTENTES CONCLUES HORS COUR

Les clauses de confidentialité

Lors des consultations pour le 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, nous avons soulevé notre appui à ouvrir la discussion sur les clauses de confidentialité dans les ententes hors cour concernant la violence vécue au travail, incluant le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire. Par contre, nous soulevions que les propositions apportées étaient largement en-dessous de nos attentes et des réflexions déjà abordées dans diverses provinces canadiennes, dans le but d'enrayer le bâillonnement et la loi du silence entourant les victimes de violence. Nous tenons donc à porter à l'attention du législateur l'importance de parler de cette question dans ce projet de loi visant à améliorer certaines lois concernant le travail.

La proposition pour l'article 123.17 LNT du Projet de loi No 42 n'a pas permis de répondre réellement aux besoins des victimes. En effet, dans toutes les ententes dont nous avons été mis au courant depuis, les employeur·ses continuent 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, pour la totalité de nos accompagnements et de nos représentations. 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.

Nous maintenons donc 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.

Plusieurs provinces ont déjà débuté l'étude de projets de lois pour réellement encadrer l'utilisation des clauses de non-divulgence dans les ententes hors cour concernant ces situations : 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.

Il nous paraît inadmissible que le Québec ne débute pas la réflexion et l'étude d'un projet de loi à ce sujet, comme ces nombreuses provinces canadiennes l'ont fait.

Nous tenons à rappeler la recommandation # 71 telle que formulée dans le rapport de Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme (2023) qui proposait un 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.*



Il nous apparaît aussi particulièrement étonnant de ne pas voir l'ouverture à la négociation de la confidentialité déjà actuellement prévue à l'article 123.17 LNT être aussi proposée dans l'énoncé de l'article 358.8 LATMP du présent projet de Loi. Dans le respect des avancements déjà proposés et acceptés lors de l'étude et de l'adoption du projet de loi No 42 sur cette question, il serait questionnable de ne pas avoir cette continuité dans le présent projet de Loi.

Il serait important que notre proposition de modification à l'article 123.17 LNT soit aussi appliqué dans le nouvel article 358.8 LATMP et, suivant le refus de cette modification par le législateur en ce moment, au minimum prévoir le même droit autant pour les ententes conclues sous la LATMP que celles conclues sous la LNT.

Nonobstant cette proposition, nous maintenons qu'il ne s'agit pour nous que d'une première étape. Nous croyons fortement qu'il est plus que 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 de la violence, du harcèlement ou de la discrimination pour que toutes les personnes victimes de violence puissent avoir le droit de ne pas être réduites au silence.

Ces clauses de confidentialité restent contributives au problème sociétal concernant la faible dénonciation des violences psychologiques et sexuelles en permettant l'effacement du discours des victimes, tant dans la sphère publique que dans les milieux de travail.

La non-visibilité des résultats des ententes

Nous tenons à soulever une clause contributive au maintien dans l'ignorance de la société concernant les résultats des démarches de plainte pour harcèlement psychologique au travail : la confidentialité des remèdes reçues par les victimes lors d'ententes hors cour. Très peu de démarches de plaintes pour harcèlement psychologique se retrouvent devant les tribunaux, ce qui ne permet pas d'obtenir l'heure juste sur ce que les victimes peuvent obtenir comme dédommagement, suivant la violence qu'ils-elles ont vécu.

De plus, dans les dossiers de harcèlement au travail traités par le Tribunal administratif du travail, le processus peut être divisé en étapes distinctes. D'abord, l'audience sur le fond visant à déterminer s'il y a effectivement eu harcèlement psychologique au travail et permettant d'établir la responsabilité de l'employeur-se. Subséquemment, il y a une détermination du quantum afin d'évaluer les conséquences subies par la personne salariée et de déterminer le montant des dommages à accorder (dommages moraux, punitifs, pertes financières, etc.) prévue par les remèdes que le Tribunal peut octroyer. Toutefois, lors de cette deuxième étape, il n'est pas toujours possible d'obtenir les données émanant de ces décisions, puisque le Tribunal réserve sa compétence sur cette question. Il nous paraît important pour un développement d'une meilleure justice réparatrice que les victimes et les professionnel·les les soutenant puissent avoir accès à un portrait plus global et plus complet des remèdes octroyés à chaque année.

Ainsi, nous proposons que des statistiques soient tenues par la CNESST, le TAT et la CDPDJ lors d'ententes hors cours survenues dans le cadre des services proposées par leur organisation.

Ces statistiques pourraient être non-nominatives pour que les résultats ne puissent pas être spécifiquement reliés à des employeur-ses et des travailleur-ses. Elles permettraient également de faire avancer la cause des victimes de violence au travail, tout en permettant une meilleure transparence du système de justice face à la société. Cela pourrait augmenter le sentiment de confiance face aux recours et aux dénonciations suivant du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail.

LES SERVICES RENDUS PAR LA CNESST-NT ET LE TAT

Nous tenons à profiter de l'opportunité que nous offre ce mémoire pour soulever nos préoccupations récentes en lien avec les services rendus par la CNESST et le TAT. Dans les derniers mois, nous avons pu observer des changements dans le fonctionnement interne de la CNESST ainsi que des comportements alarmants pour le bon traitement des personnes qui vivent ou qui ont vécu du harcèlement au travail.

Tout d'abord, nous voyons une augmentation significative des délais de traitement des plaintes à la CNESST-NT. Il y a un an, nous pouvions affirmer que le délai pour l'étude de la recevabilité des plaintes pour harcèlement était de deux à trois jours en moyenne et que le délai pour pouvoir participer à la médiation était en moyenne de un à trois mois. Aujourd'hui, selon notre expérience, les délais pour l'étude de la recevabilité varient d'une à plusieurs semaines. Nous avons vu certains dossiers attendre plus d'un mois.

Pour pouvoir participer à la médiation, nous voyons maintenant régulièrement des délais de cinq à sept mois, délais qui nous ont été confirmés par courriel par des agent-es de la CNESST-NT. Nous voyons une augmentation similaire des délais pour pouvoir participer à l'enquête. lorsque la médiation n'a pas permis d'arriver à une entente. L'augmentation considérable des délais de traitement à tous les niveaux des plaintes est énormément préoccupante. Cela laisse les victimes dans une attente et une incertitude insoutenable, aggravant les conséquences de ce qu'elles ont subies et risquant d'accroître leurs symptômes, suivant le harcèlement. En plus, le délai plus long pour pouvoir participer à la médiation ne favorise pas une bonne application de la loi, entre autres, au niveau de la négociation d'une réintégration en emploi, car plus le temps s'écoule, plus les chances d'un retour au travail diminuent. Dans le cas des victimes de harcèlement au travail qui ont aussi développé une lésion professionnelle suivant les événements, cette augmentation des délais ralentit aussi la possibilité pour la division SST de la CNESST d'obtenir le rapport d'enquête sommaire de la division NT, dans le but de rendre leur décision sur l'admissibilité. Cela ralentit, par le fait même, la possibilité pour les victimes d'obtenir l'indemnisation et les soins dont elles ont besoin.

En plus des difficultés liées aux délais, nous remarquons une diminution de la qualité des interventions des divers agent-es lorsqu'ils-elles communiquent et interviennent auprès de notre clientèle :

En ce qui concerne la recevabilité, nous voyons régulièrement des agent·es faire preuve d'un défaut d'empathie et ils·elles ne sont pas en mesure d'écouter les victimes et de leur offrir un accueil adéquat. Nous voyons que ces agent·es sont débordé·es et cela se ressent à divers niveaux; les contacts sont moins courtois et plus expéditifs. Les victimes n'ont pas la chance de verbaliser leur vécu, car elles sont coupées dans leurs propos et les agent·es refusent de prendre connaissance de leur vécu complet, n'acceptant pas de lire leur version des faits complète et demandant plutôt un court résumé.

Finalement, bien souvent, après la lecture du résumé, les victimes sont recontactées pour être informées que le résumé n'était pas assez clair et complet pour bien voir les critères du harcèlement psychologique, nécessitant alors plus de discussions difficiles ou une demande de révision. En plus de cela, lors de certains échanges, nous avons pu constater des réponses qui sont surprenantes provenant d'employé·es d'un organisme gouvernemental. Nous pouvons tout de même comprendre qu'il peut être frustrant d'être contacté par des victimes stressées qui ont beaucoup de questions et qui tentent d'obtenir l'aide et le soutien dont elles ont besoin, mais nous croyons que les réponses devraient restées respectueuses et professionnelles.

Par ailleurs, nous ne croyons pas qu'il soit acceptable de répondre à ces personnes de façon expéditive, en mettant en doute leur vécu, parfois de façon abrupte. Nous rappelons donc l'importance des formations continues sur l'intervention auprès de personnes victimes de violences pour assurer un traitement plus en adéquation avec leurs besoins, et ce, dans le but de diminuer les risques d'une seconde victimisation par les agent·es de la CNESST.

Aussi, nous constatons que les lettres de décision envoyées par la CNESST ne sont plus personnalisées avec des informations spécifiques au dossier, ce qui peut causer des difficultés supplémentaires aux victimes. Plus précisément, nous avons une cliente qui a informé directement l'agent·e à son dossier lors de l'acceptation de la plainte qu'elle ne désirait pas participer à la médiation. L'agent·e l'a bel et bien noté au dossier, mais dans la lettre de recevabilité, il était toujours inscrit que le dossier était envoyé au département de la médiation. En raison de cette lacune administrative, la victime a dû recontacter l'agent·e, ce qui a causé des insatisfactions des deux partis.

Sur le plan de la médiation, nous constatons sur le terrain un changement d'attitude préoccupant de la part des médiateur·ices. Ils·elles ont moins de patience et ils·elles ne semblent plus avoir le temps nécessaire pour expliquer et informer les victimes avant et lors de la médiation.

Aussi, ils-elles refusent presque systématiquement les demandes de report d'une date de médiation, et ce, malgré le désir véritable des victimes d'y participer, alors qu'elles demandent un peu plus de temps pour que leur santé psychologique leur permette d'être apte à y participer. Ils-elles peuvent refuser les demandes des travailleur·es de prendre un temps de réflexion de quelques heures ou de quelques jours lors de négociations, afin de s'assurer de prendre une bonne décision ou de consulter des ressources juridiques, et ce, sans demander l'avis de l'employeur·se. Ils-elles refusent également parfois la présence d'une personne agissant à titre de soutien émotionnel. Tous ces éléments étaient offerts et acceptés d'emblée par les médiateur·rices il y a un an. Ces changements de la CNESST sont particulièrement inquiétants et semblent complètement en inadéquation avec les efforts du Gouvernement dans les dernières années pour améliorer les droits et le traitement des victimes de violence au travail, incluant les violences à caractère sexuel.

Il est à rappeler que le processus de prévention et de règlement de différend (PRD) se veut être un processus souple et informel. Malgré l'importance des dossiers et le volume de demandes, les personnes victimes se butent souvent à des procédures internes et administratives immuables et définies qui ne leurs permettent pas la moindre dérogation. Ce rigorisme n'est pas cohérent avec l'objet des PRD, c'est-à-dire la prise en compte de divers éléments de la mésentente, comme les besoins et les intérêts des personnes (estime de soi, sécurité, relations, équité, coûts, etc.), dans la recherche de solutions.

Il nous semble donc impératif que le Gouvernement se penche activement sur ces changements au sein de la CNESST et qu'il fournisse à cet organisme les ressources matérielles et humaines pour pouvoir permettre à tous ses agent·es d'offrir un service de qualité qui respecte les besoins des victimes de violence au travail, ainsi que des délais raisonnables en concordance avec le bon fonctionnement de la justice.

Finalement, nous tenons à mentionner avoir reçu des commentaires de la part de notre clientèle qui nous a soulevé des traitements similaires de la part des conciliateur·rices et des juges du TAT. Nous tenons aussi à mentionner que ce n'est pas parce qu'une plainte ne vise pas directement la violence au travail, dont les violences à caractère sexuel, que les travailleur·ses qui se retrouvent au TAT n'ont pas été victimes de tels actes en concomitance de leurs recours actuels, tels que les recours pour congédiement ou des recours concernant la représentation offerte par un syndicat.

En ce sens, nous suggérons que tous·tes les professionnel·es du TAT suivent obligatoirement des formations sur les bonnes pratiques d'intervention et d'accueil auprès des victimes, afin de favoriser un traitement adéquat, des travailleur·ses qui ont recours au service de ce tribunal.

Cette même formation devrait être obligatoire pour tous les arbitres du Québec. Il pourrait être pertinent de partager avec le public, dont les organismes communautaires, la documentation des formations reçues par la CNESST et le TAT pour que nous puissions mieux comprendre ce qui est mis en place par ces organismes, afin de favoriser le bon traitement des victimes de violence au travail.

CONCLUSION

Le GAIHST tient à souligner l'importance de maintenir les efforts pour améliorer le droit des victimes de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire au travail. Il est important de continuer le travail amorcé lors des dernières années avec les recherches mandatées par le Gouvernement (Rebâtir la confiance, Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale et le Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir). Plusieurs avancées ont pu être réalisées à la suite de ces rapports, mais encore beaucoup de chemin reste à faire. Nous croyons fermement que l'actuel projet de loi doit inclure des avancées en ce sens et nous invitons le législateur à agir.

En plus de ce que nous avons avancé dans ce mémoire, nous tenons à rappeler que de nombreuses recommandations provenant 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) restent à être discutées et envisagées, dont les recommandations concernant la plainte pour harcèlement sexuel en vertu de la Charte, le rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et du Tribunal des droits de la personne et le traitement des plaintes à ces instances.

Nous devons maintenir nos efforts pour enrayer le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire de nos milieux de travail, car encore aujourd'hui, le harcèlement « Ça fait pas partie d'la job »!

BIBLIOGRAPHIQUE

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (2024). Statistiques annuelles 2023. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-annuelles>
- 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-harcelement/>
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc., 2024. Mémoire : 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. <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://ordrecrha.org/salle-de-presse/communiqués-de-presse/2024/01/harcelement-milieu-travail> (Consulté le 25 janvier 2024).