

ISSN 2818-985X



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

---

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

## **Journal des débats**

**de la Commission permanente  
de l'économie et du travail**

**Le jeudi 15 février 2024 — Vol. 47 N° 39**

Étude détaillée du projet de loi n° 42 — Loi visant à prévenir  
et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à  
caractère sexuel en milieu de travail (2)

**Présidente de l'Assemblée nationale :  
Mme Nathalie Roy**

---

**2024**

**Commission de l'économie et du travail**

**Le jeudi 15 février 2024 — Vol. 47 N° 39**

**Table des matières**

Document déposé	1
Étude détaillée (suite)	1

**Intervenants**

Mme Sylvie D'Amours, présidente

M. Jean Boulet

M. Alexandre Leduc

M. André Albert Morin

Mme Linda Caron

M. Pascal Paradis

Le jeudi 15 février 2024 — Vol. 47 N° 39

**Étude détaillée du projet de loi n° 42 — Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (2)**

*(Onze heures vingt minutes)*

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Bonjour, chers collègues. Ayant constaté le quorum, je déclare la séance de la Commission de l'économie et du travail ouverte.

La commission est réunie afin de poursuivre l'étude détaillée du projet de... projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Mme la secrétaire, y a-t-il des remplacements?

**La Secrétaire :** Oui, Mme la Présidente. Mme Tremblay (Hull) est remplacée par Mme Mallette (Huntingdon); Mme Cadet (Bourassa-Sauvé) est remplacée par M. Morin (Acadie); et Mme Lakhoyan Olivier (Chomedey) est remplacée par Mme Caron (La Pinière).

**Document déposé**

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Avant de poursuivre, je dépose la correspondance reçue de la part de la Fédération du personnel de soutien scolaire — Centrale des syndicats du Québec.

**Étude détaillée (suite)**

Lors de l'ajournement de nos travaux de jeudi dernier, selon notre plan de travail, nous étions au sujet 2, portant sur le code civil du travail. Plus précisément, nous en étions à l'étude... à l'étude de l'article 1. Y a-t-il d'autres interventions sur cet article? M. le ministre, la parole est à vous.

**M. Boulet :** Oui, merci, Mme la Présidente. Donc, à notre dernière rencontre...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Leduc :** Je voulais juste signifier à lui que je voulais parler après.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Boulet :** Ah! OK. Parfait.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Boulet :** Donc, on parlait d'un article et on a eu des échanges à quatre, et ça concernait les conditions de la formation déterminées par le ministre. Et le collègue du Parti libéral soumettait un amendement, que nous avons discuté à micro fermé, et donc j'ai demandé à mon équipe d'écrire un libellé qui était compatible avec le corpus législatif québécois et je vous le présenterais pour que nous puissions faire en sorte que ce soit plus clair. Parce que l'objectif était, évidemment, de s'assurer que la formation soit donnée par des personnes autorisées à le faire. Alors, on l'a détaillé un peu plus, et je le lirais avec votre permission, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...votre amendement, M. le ministre, s'il vous plaît.

**M. Boulet :** Oui : Modifier l'article 100.0.0...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le ministre, désolée, je vais devoir suspendre les travaux quelques instants pour que le secrétariat puisse l'avoir et le déposer sur...

**M. Boulet :** Comment ça se fait que...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Ça a été envoyé, mais ce n'est pas encore sur Greffier. Je suspends les travaux quelques minutes.

*(Suspension de la séance à 11 h 23)*

(Reprise à 11 h 31)

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Nous reprenons nos travaux. Maintenant, M. le ministre, si vous voulez bien faire la lecture de votre amendement, s'il vous plaît.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Article 1.

Modifier l'article 100.0.0.1 du Code du travail, proposé par l'article 1 du projet de loi :

1° par la suppression de «dont les conditions sont déterminées par le ministre»;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le ministre détermine, après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre visé à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail, les conditions de cette formation, telles que le contenu, la durée et les personnes ou les organismes autorisés à l'offrir.»

Explication. Bien, ça vient préciser, là, que les conditions seront déterminées par le ministre, mais après consultation des associations patronales et des centrales syndicales qui se réunissent au Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, et donc pour le contenu, la durée puis les personnes qui seront autorisés. Est-ce que je dois lire l'article tel que modifié, Mme la Présidente?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Non. On va travailler sur l'amendement, présentement.

**M. Boulet :** OK. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Est-ce qu'il y a des... Oui, M. le député, allez-y.

**M. Morin :** Merci... merci, Mme la Présidente. Alors, merci, M. le ministre, pour cette modification. Comme M. le ministre l'a souligné un peu plus tôt, effectivement, lors de notre dernière séance, j'ai... on a discuté, et j'avais envoyé, en fait, sur Greffier, mais elle n'a pas été déposée officiellement, une modification parce qu'à la lecture de la modification du Code du travail, ma collègue et moi, la députée de La Pinière et moi, nous voulions nous assurer, compte tenu de l'importance, évidemment, de la formation, que ce soient des personnes autorisées, compétentes à l'offrir puis que ce soit fait également en consultation. Alors, M. le ministre nous a offert de revenir avec un amendement qui allait préciser ces différents éléments-là, et je suis satisfait de la proposition de M. le ministre quant à l'amendement à apporter, qui va venir préciser, finalement, mieux encadrer, mais aussi parler d'une consultation. Et ça, je pense que c'est... c'est toujours important. On ne peut pas se tromper quand on consulte les gens. Ça permet d'en arriver plus facilement à des ententes puis, après ça, bien, donner une formation qui est appropriée.

Alors, je vous remercie.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci, M. le député. D'autres interventions sur l'amendement? S'il n'y a pas... M. le député, oui, allez-y.

**M. Leduc :** Oui. Bien, je n'ai pas de problème avec l'amendement. Merci au ministre pour le suivi.

Je veux juste prendre la parole rapidement pour mentionner que les travaux aujourd'hui n'étaient pas à l'horaire et qu'il y avait une entente avec le bureau du leader du gouvernement pour me permettre de faire mon travail de leader dans la Commission de l'Assemblée nationale, qui est en train de réviser la carte électorale. Et le bureau du leader est revenu sur sa parole. Il a convoqué les travaux aujourd'hui. Et ce qui m'oblige à m'absenter à l'autre place et à venir ici. C'est la vie. C'est la prérogative du gouvernement. C'est juste plate, quand il y a parole donnée, qu'on revienne sur sa parole. Alors, je tenais à le souligner à micro ouvert. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. D'autres interventions sur l'amendement? S'il n'y a pas d'intervention, je vais mettre aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement est adopté? Adopté? Il faut le dire fort, pas faire un signe de tête.

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Donc, nous revenons à l'article 1 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a des commentaires? S'il n'y a pas de commentaire, nous allons...

**M. Morin :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Pas de commentaire. Nous allons mettre aux voix l'article 1 tel qu'amendé. Est-ce qu'il est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait. M. le ministre. L'article 2.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Article 2. L'article 100.2 de ce code est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après «il peut aussi», de «, d'office ou sur demande de l'une des parties,».

L'article 100.2, tel que modifié, se lirait comme suit :

«100.2. L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

«À cette fin, il peut, d'office, convoquer les parties pour procéder à l'audition du grief.

«Aux fins prévues à l'article 27 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail, il peut aussi, d'office ou sur demande de l'une des parties, tenir avec elles une conférence préparatoire à l'audition du grief.»

Commentaire. Cette modification prévoit la possibilité pour l'une des parties de demander à l'arbitre la tenue d'une conférence préparatoire, tout en laissant la discrétion à ce dernier d'en tenir une d'office, parce qu'il est évidemment maître de sa procédure. Alors, voilà, c'est tout.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Y a-t-il des commentaires sur l'article 2? M. le député de l'Acadie.

**M. Morin :** Merci, Mme la Présidente. Alors, je comprends, M. le ministre, dans votre... dans vos modifications, vous n'avez pas l'intention... ou vous ne vouliez pas rendre la conférence préparatoire obligatoire, vous préférez laisser une discrétion à toutes les parties. Est-ce qu'il y a eu une réflexion à cet effet-là? Et je comprends qu'on est dans un système de grief. Maintenant dans les modifications, ici, dans le Code du travail, évidemment, puisque l'arbitre aura à suivre éventuellement de la formation sur le harcèlement psychologique, je comprends qu'il pourra éventuellement... aussi, il devra entendre des griefs sur ce sujet-là.

Quand on parle d'une conférence préparatoire, donc, est-ce que, dans tous les cas, à ce moment-là, parce qu'on est dans le Code du travail, la victime, celle qui dépose le grief, sera toujours représentée par un délégué syndical? Et je veux simplement m'assurer, et que ce soit clair, que, dans un cas de harcèlement psychologique, s'il y a une conférence préparatoire, la victime ne sera pas seule, sans représentation, à la conférence préparatoire, compte tenu, évidemment, du grief qui est soulevé.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le ministre.

**M. Boulet :** Non, non, la personne ne sera pas seule. Elle a, évidemment, le droit d'être accompagnée, d'être représentée. Dans un environnement syndiqué, le grief appartient au syndicat, qui a le monopole de la représentation, donc la personne sera, bien sûr, accompagnée. Et, souvenez-vous, il y avait une recommandation des expertes, 41, elles souhaitaient qu'il y ait des conférences préparatoires systématiques. Mais dans les cas de violences à caractère sexuel, ici, on vient amender pour prévoir la possibilité que ce soit dans tous les cas de grief, donc qu'il n'y ait pas deux catégories de grief, et pour respecter ce que je mentionnais un peu plus tôt, que l'arbitre est bien maître de sa procédure.

Évidemment, on a consulté la Conférence des arbitres du Québec, et ils vont... ils sont en train d'élaborer... je ne sais pas s'il est déjà publié, là, mais un guide sur les bonnes pratiques en matière d'arbitrage, ils en ont déjà un, mais incluant la conférence préparatoire. Et donc ça va... Quand tu fais une conférence préparatoire puis tu es un arbitre, tu t'assures aussi de la compréhension des deux parties. La victime qui fait une... qui fait un recours, qui fait un grief, dans le cas présent, elle est, bien sûr, accompagnée par son représentant... son représentant au conseiller syndical.

**M. Morin :** ...je vous remercie.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. D'autres interventions? Oui, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Moi, j'essaie juste de comprendre qu'est-ce que ça change par rapport à la situation actuelle.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Boulet :** C'est clairement prévu que ça peut être à la demande d'une des parties. Et ce n'était pas connu, ça, puis ça a été discuté avec plusieurs parties puis, notamment, là, dans les consultations avec la Conférence des arbitres. L'arbitre pouvait, mais vous savez très bien, parce que vous avez pratiqué en relations de travail. Il y a peu d'arbitres qui font des conférences préparatoires, ce n'est pas connu. Alors là, maintenant, on dit à l'une ou l'autre des parties : Tu peux demander une conférence préparatoire. Et c'est un forum qui va être extrêmement approprié, particulièrement dans les cas de violence à caractère sexuel, pour éviter des dérapages, pour s'assurer que ce soit bien préparé, le terme le dit. Donc, c'est dans cette perspective-là.

• (11 h 40) •

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le député.

**M. Leduc :** Il y avait une recommandation, je pense, dans le rapport de la... Mme Corte, sur le 41 ou 42, même : «S'assurer que les enquêteurs spécialisés en matière d'agression sexuelle et de violence conjugale soient en nombre suffisant pour accomplir leurs enquêtes dans des délais raisonnables pour effectuer des suivis escomptés auprès des victimes.» Est-ce que c'est concordant avec cet article-là?

**M. Boulet :** Oui, mais c'est une façon pratique de mettre en oeuvre la recommandation. Puis, quand j'avais rencontré les trois expertes, il y a des recommandations qu'on n'a pas suivies dans leur intégralité. Il y en a qu'on a

tenu compte de leur impact pratique. Dans certains cas, ce n'est pas opportun, nécessairement, d'avoir une conférence préparatoire, puis on ne veut pas que ce soit systématiquement dans tous les cas. Il y a des parties, des fois, qui ne souhaitent pas de conférence préparatoire. Et donc, pour éviter que les délais soient trop longs puis aussi respecter la maîtrise de la procédure qui appartient à l'arbitre, on a été dans cette direction-là, en collaboration, encore une fois, avec la Conférence des arbitres du Québec, qui va tenir compte, dans son guide des meilleures pratiques en matière d'arbitrage, des conférences préparatoires, comment on le fait, là. Parce que, moi, puis ça fait déjà quelques années, là, mais j'en voyais très rarement, des conférences préparatoires suggérées ou proposées par des arbitres.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le député.

**M. Leduc :** Ça reste une option, là, ce que vous proposez. Il peut convoquer.

**M. Boulet :** ...Alors...

**M. Leduc :** Mais il pouvait déjà?

**M. Boulet :** Non. À la demande d'une des parties, ce n'étaient pas les parties, c'était l'arbitre qui décidait. C'était la pure discrétion de l'arbitre, alors que, là, les parties, une ou les parties pourront le demander.

**M. Leduc :** ...l'arbitre décide de ne pas convoquer, pour x, y raison, une des deux parties dit : Je convoque.

**M. Boulet :** Il pourrait le demander, tout à fait.

**M. Leduc :** OK, mais ça n'amène pas automatiquement à la conférence.

**M. Boulet :** Non, pas systématiquement.

**M. Leduc :** Mais ils pouvaient déjà le demander, d'abord, les autres parties.

**M. Boulet :** Il pouvait, mais de sa propre initiative seulement, et en...

**M. Leduc :** Non, non, je reviens aux parties. Vous dites : C'était l'arbitre qui le demandait ou pas. D'accord...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** S'il vous plaît, prenez un temps pour répondre ou pour réagir, pour la régie, s'il vous plaît. Ça fait que, donc...

**M. Leduc :** ...qu'on est comme ça, Mme la Présidente. Je pense que... On peut faire attention, on va faire attention.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Oui, mais j'ai eu des... j'ai eu des directives puis je veux qu'on fasse attention...

**M. Leduc :** Pas de problème.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...à ceux qui nous suivent à l'extérieur puis qui font les verbatim. S'il vous plaît, prenez un temps avant de répondre, puis qu'on puisse avoir la chance de dire qui parle.

**M. Leduc :** Tour à qui, donc?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Pardon?

**M. Leduc :** C'est au tour à qui, là? Mais, pour vrai, c'est qui qui y va?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** C'est au ministre à répondre, s'il vous plaît.

**M. Leduc :** Parfait.

**M. Boulet :** Donc, l'arbitre pouvait. C'était purement discrétionnaire, c'était une discrétion qui était exercée en de rares occasions. Et là, maintenant, ça pourra se faire à la demande de l'une ou l'autre des parties, et ça peut toujours se faire d'office aussi.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le député.

**M. Leduc :** OK. Allô? Le micro n'est pas... le micro est ouvert, parfait. Moi, ce que je comprends, c'est qu'avant le... l'arbitre pouvait convoquer, puis là on dit, maintenant, les parties peuvent demander à l'arbitre de convoquer, c'est bien ça?

**M. Boulet :** ...

**M. Leduc :** Mais, dans l'ancien système, les parties pouvaient aussi demander à l'arbitre de convoquer, même si ce n'était pas écrit dans la loi.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Boulet :** C'était l'arbitre, c'était... Le libellé, c'était : Il peut, il peut aussi tenir avec elle une conférence préparatoire. Est-ce qu'il y a eu des cas, en pratique, où une partie a fait une requête spéciale pour qu'il y ait une conférence préparatoire? C'est possible. Je ne pense pas que le libellé antérieur prohibait ça. Mais ce que le libellé antérieur ou le libellé actuel dit, c'est l'arbitre qui peut tenir une conférence préparatoire. Donc là, on ajoute la possibilité qu'elle puisse se tenir à la demande de l'une ou l'autre des parties, et c'était ce que nous recommandaient les expertes. Le seul élément de discordance, c'est qu'elles souhaitaient que ce soit systématique, alors que nous, on le fait pour tous les cas de grief et pas systématiquement, parce qu'il y a dans des cas où ce n'est pas nécessairement requis.

**M. Leduc :** ...de l'arbitre.

**M. Boulet :** Avec le projet de loi, ce sera à la demande de l'une ou l'autre des parties, et l'arbitre pourra.

**M. Leduc :** ...décision...

**M. Boulet :** Effectivement.

**M. Leduc :** Le débat qu'on a en ce moment, c'est à savoir qui peut décider de convoquer. Vous, vous dites : Les parties peuvent demander à l'arbitre de convoquer, mais ça demeure la discrétion de l'arbitre de décider, in fine, s'il convoque ou pas. On se comprend bien?

**M. Boulet :** Absolument. Il est maître de sa procédure. Et ça, c'est un principe qui est bien reconnu, que vous connaissez bien aussi. Ce qui est important, ce sera aussi de s'assurer qu'il soit en mesure de bien connaître la façon de faire et comment on procède à une bonne conférence préparatoire, là, particulièrement dans des cas comme ça. Et là on me confirme que le guide de la Conférence des arbitres du Québec est publié et spécifie, parle spécifiquement de la conférence préparatoire.

**M. Leduc :** Et quel serait un motif, à votre avis, raisonnable, pour un arbitre, de refuser une demande que vous introduisez avec cet article-là, une possibilité de demande... Qu'est-ce qu'il pourrait dire... qu'un arbitre dit : Oui, j'ai entendu votre demande, vous avez utilisé 100.2, mais, pour x raison, je refuse? C'est quoi? Ce serait quoi, un exemple de raison, qu'un arbitre pourrait refuser?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Boulet :** Selon moi, il y a des cas, probablement, où la plaignante ou le plaignant subit énormément de victimisation secondaire, il y a des cas où le plaignant ou la plaignante est en absence pour des raisons de dommages de nature psychologique. Il pourrait y avoir des cas. C'est évidemment laissé à son appréciation. Évidemment, il est, comme dans toutes ses décisions, soumis à un exercice non abusif, un exercice équitable et sans discrimination de son pouvoir décisionnel. Mais il y a des cas où, peut-être, l'arbitre pourrait juger... puis on peut imaginer un certain nombre de cas où l'arbitre pourrait dire : Ce n'est vraiment pas requis, ou c'est un cas qui est tellement clair puis où la conférence préparatoire peut être demandée pour des motifs futiles ou dilatoires, là. Mais je ne veux pas essayer de... d'identifier des situations, là, pour affecter une personne ou une autre, là. Puis, pour moi, je pense que la conférence préparatoire, de façon générale, elle est utile, elle est opportune et elle est pertinente dans tous les griefs. On sait maintenant... on sait maintenant... Souvenez-vous des décisions mêmes de la Cour suprême du Canada, qui disait que la justice... voulait expéditive, elle l'est de moins en moins, parce qu'il n'y a pas la culture de la conférence préparatoire. Mais je pense surtout, là, que je vous dirais que c'est des dossiers très simples et des dossiers où la victime est très vulnérable et où ça ne s'impose pas.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Leduc :** Puis, pour bien comprendre, dans le fond, Me Cox et ses collègues disaient : Nous, on pense que ça devrait être automatique, dès qu'une partie le demande, ça a lieu. Puis qu'est-ce qui a fait en sorte que vous, vous avez décidé de ne pas aller jusque-là, vous avez décidé de laisser le libre arbitre à l'arbitre?

**M. Boulet :** J'en ai déjà discuté avec la conférence des arbitres, puis, avec les expertes, je pense que j'en ai discuté. Mais dire qu'il y a une conférence préparatoire systématique, c'est s'exposer à des effets qui sont contre-productifs parfois au plan humain et au plan social, parce qu'encore une fois, dans des dossiers simples ou dans des dossiers où il y a une vulnérabilité importante de la victime, il n'y a pas de conférence préparatoire. Et là on reviendrait toujours

au principe de base que l'arbitre est maître de sa procédure, puis là on lui imposerait le fardeau de démontrer pourquoi la conférence préparatoire n'est pas nécessaire. Et, dans le corpus législatif en droit du travail, c'est à la demande d'une partie, puis ça, je pense qu'on répond convenablement, de façon efficace et pratique, à la recommandation 41 et je pense que c'est dans la culture des relations de travail puis de la justice arbitrale d'y aller de cette manière-là plutôt que de dire systématiquement : C'est ce que tu dois faire.

• (11 h 50) •

**M. Leduc :** J'imagine qu'il n'existe pas de statistiques à votre ministère sur un éventuel taux d'acceptation ou de refus de demandes de rencontre préparatoire de ce genre-là.

**M. Boulet :** Non. Je pense que la vaste majorité des cas actuels, qui sont plus rares parce que c'est moins connu, l'arbitre en tient une, conférence préparatoire. En tout cas, moi, c'est mon souhait que... Dans tous les cas qui sont compatibles avec la tenue d'une conférence préparatoire, pour que l'audience devant l'arbitre, l'audience sur le fond puisse se dérouler de façon humaine, de façon convenable, juste et diligente, il faut développer cette culture-là, bien sûr.

**M. Leduc :** OK.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** D'autres interventions, M. le député?

**M. Leduc :** Ça va. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. M. le député de l'Acadie, la parole est à vous.

**M. Morin :** ...merci, Mme la Présidente. Vous l'avez souligné, M. le ministre, et à juste titre, une conférence préparatoire, ça ne s'improvise pas puis ce n'est pas nécessairement, à ce que je comprends, une... en fait, une habitude qui est très répandue chez les arbitres. Est-ce que, compte tenu du fait que, là, normalement, avec l'amendement, il devrait y en avoir plus, est-ce qu'il y'aura une formation particulière qui va être prévue? Est-ce que la conférence va faire en sorte que les arbitres vont être mieux formés pour que ce soit effectivement efficace puis dans le respect de... dans le respect de toutes les parties?

**M. Boulet :** Oui, bien, on a vu la formation, dans l'article précédent que nous avons adopté, et on va travailler sur le contenu de la formation après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, et... Mais, dans la mise en application, le partenaire qui... auquel je réfère souvent, c'est la Conférence des arbitres du Québec. Et, comme j'ai mentionné, guide des pratiques puis guide des façons de faire va inclure aussi la conférence préparatoire. Puis c'est des arbitres quand même qui ont une formation, qui savent comment organiser une conférence préparatoire et qui savent quel est le but de la conférence préparatoire. Mais, oui, c'est des personnes.

D'ailleurs, c'est important de préciser que les arbitres sont nommés par le ministre, mais après recommandation du Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, et les, je pense, 75 arbitres qui sont dans la liste, ou à peu près, là, du comité consultatif ont tous fait un consensus. En fait, ils sont tous recommandés. Ils ont une formation, ils ont des stages, il y a tout un processus à suivre, ils ont un nombre d'années d'expérience. Mais c'est un... c'est quand même des candidatures qui sont analysées de façon extrêmement rigoureuse.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le député...

**M. Morin :** Non, ça me convient. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Est-ce qu'il y a d'autres interventions sur l'article 2? Nous allons mettre aux voix l'article 2. Est-ce qu'il est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Nous entamons maintenant le sujet n° 3, portant sur la Loi sur les normes du travail, et je vous demande de vous diriger vers l'article 18, toujours selon le plan de travail accepté. L'article 18. M. le ministre, si vous voulez bien en faire la lecture, s'il vous plaît.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'article 81.19 de cette loi est modifié :

1° dans le deuxième alinéa :

a) par l'insertion, après «pour prévenir le harcèlement psychologique», de «provenant de toute personne»;

b) par le remplacement de «du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel» par «et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique»;

2° par l'ajout, à la fin, des alinéas suivants :

«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.»

Article 81.19, tel que modifié, se lirait comme suit :

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

«L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsque 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 du harcèlement psychologique et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

«Cette politique doit entre autres prévoir :

«1° les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;

«2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées;

«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.»

Il y avait... Bon, il y avait un amendement aussi. Est-ce qu'on... Je l'avais présenté. Je peux le lire tout de suite.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** On va le mettre sur... sur écran pour Greffier. Tout le monde en avait pris connaissance? Est-ce que... Voilà. Oui. Tout le monde en avait pris connaissance. Donc, M. le ministre, vous pouvez en...

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Donc, article 18. Insérer, dans le paragraphe 4° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, et après «un document», «[incluant] la personne désignée pour en prendre charge».

Commentaire. Bon, l'amendement, comme j'avais bien expliqué, vise à préciser que l'employeur doit aussi, dans sa politique, indiquer la personne désignée pour prendre en charge une plainte ou un signalement dans la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...rajouté le mot «incluant» devant «la personne désignée». Ce n'est pas ce qu'on a comme document. Est-ce que vous avez rajouté le mot?

**M. Boulet :** Donc, il ne l'est pas. Et effectivement c'est une... On m'avait remis une copie qui mentionnait «incluant» mais...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Donc...

**M. Boulet :** ...ce n'est effectivement pas... C'est «, la personne désignée pour en prendre charge».

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait. Est-ce qu'il y a des commentaires ou des interventions? Oui, Mme la députée de La Pinière, s'il vous plaît.

**Mme Caron :** Merci, Mme la Présidente. Alors, sur, justement, le... les modifications, les premières modifications qui sont apportées, on dit que «l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne». Est-ce que vous pourriez nous expliquer qui sont toutes ces personnes? Parce que c'est un point qui avait été soulevé durant les consultations où on trouvait... certains groupes trouvaient que c'était trop large. Alors, si vous pouviez...

• (12 heures) •

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. Ça, c'est pour donner suite à la recommandation 24. Ça peut être un client, ça peut être un fournisseur, ça peut être le personnel d'un autre employeur, ça peut être les étudiants d'un établissement scolaire. Donc, ce n'est pas limitatif. L'important, c'est de démontrer... évidemment, il y aura les présomptions, mais de démontrer le lien entre l'agissement et le préjudice causé. Mais ça, c'est clairement en lien avec la recommandation 24 du comité des expertes.

**Mme Caron :** Le...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...

**Mme Caron :** Merci. Alors, vous parlez de la recommandation 24 du rapport Cox, là, ce qu'on appelle le rapport Cox.

**M. Boulet :** Tout à fait.

**Mme Caron :** Et est-ce que... parce que ce vous dites, c'est... c'est large, c'est pour inclure tout le monde. Est-ce que ça peut comprendre, par exemple, un passant, je dirais, entre guillemets, désaxé qui passe devant... devant un commerce, qui entre, qui va... qui commet une violence sur un employé? Est-ce que ça comprend une telle personne aussi?

**M. Boulet :** C'est provenant de toute personne. Évidemment, c'est compatible avec l'état de la jurisprudence. D'ailleurs, tu sais, il y en a qui plaident : Non, c'est un employé d'un sous-traitant, non, c'est un employé d'un fournisseur, non, c'est une personne qui est venue sur les lieux sans... à notre insu. Mais, oui, ça comprend toute personne, là.

Évidemment, il n'y a rien qui est totalement à l'abri des discussions d'interprétation ou d'application, il n'y a aucune loi qui est à l'abri d'un débat, d'une discussion, mais moi, j'ai voulu que ce concept-là soit le plus large possible. Puis c'est de droit nouveau aussi que la politique soit aussi précise. Il y a une valeur pédagogique profonde puis, tu sais, quand on met en place une politique de prévention, il faut identifier... ce qui est le plus fondamental, c'est d'identifier pour contrôler et éliminer les risques. Donc, c'est dans un endroit qui est accessible à des passants qui, potentiellement, pourraient agresser ou être violents, ça fait partie des... des hypothèses qui pourraient être visées par le concept de personne.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Mme la députée, d'autres interventions?

**Mme Caron :** Non, ça va sur ce point-là, je vous remercie.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. D'autres interventions? Nous allons mettre aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Adopté. Nous revenons à l'article 18 tel qu'amendé. Est-ce qu'il y a des interventions? Oui, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Le micro ne fonctionne pas?

**M. Leduc :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Allez-y.

**M. Leduc :** OK, j'allais demander un temps de rédaction, s'il vous plaît, de suspendre pour un amendement.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait. Je suspends les travaux quelques minutes.

(Suspension de la séance à 12 h 04)

(Reprise à 12 h 37)

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Nous reprenons nos travaux. Nous avons reçu un amendement du député d'Hochelaga-Maisonneuve. M. le député, si vous voulez bien nous en faire la lecture, s'il vous plaît.

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. Ça va comme suit : L'article 18. Insérer, dans le paragraphe 2° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, et après «salariées», «incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel»;

Insérer, dans le paragraphe 4° du troisième alinéa de l'article... 5°, pardon, paragraphe 5° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, et après «sur une telle situation», «ainsi que les mesures de soutien disponibles»;

Insérer, dans le paragraphe 6° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, et après «employeur», «. Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et [le signalement] doivent avoir les connaissances nécessaires pour [le] faire.»

Je vais aller vous lire un peu ce que ça donne. Je ne lis pas l'article au complet, puis c'est trois interventions différentes, mais qu'on ramasse dans un même amendement. Le premier, ça donne, le nouveau paragraphe 2° :

«2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes, des gestes à caractère sexuel.»

Le but de ça, c'est de préciser. On avait eu un échange là-dessus, le ministre et moi, là, sur qu'est-ce qui était inclus ou pas dans violences à caractère sexuel, harcèlement psychologique, mais, bon, un peu par cohérence, j'imagine, je m'attends peut-être à la même réponse qu'il m'avait donnée l'autre jour, mais, par cohérence, moi je le dépose pour que ce soit clair, là, que ça comprend conduite à caractère sexuel dans les programmes de formation et d'information.

Ensuite, au paragraphe 5° :

«5° [...]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 ainsi que les mesures de soutien disponibles.» C'est pour préciser qu'il y a différentes ressources qui peuvent être disponibles pour le soutien psychologique, mais elles sont parfois méconnues. Alors, comme, dans le débat précédent, on avait une espèce d'effort pédagogique, dans la loi, d'annoncer aux personnes qu'elles pouvaient demander une conférence préparatoire aux arbitres, c'est un peu la même logique, donc, d'utilité pédagogique de le préciser dans la loi et que ce soit énuméré, alinéa... au cinquième paragraphe.

Et, en terminant, au sixième paragraphe :

«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. Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et les signalements doivent avoir les connaissances nécessaires pour ce faire.» Je vous dirais que c'est peut-être le plus important des trois, là, qui est indiqué ici, le plus significatif rajout.

Je réitère, là : «Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et les signalements doivent avoir les connaissances nécessaires pour ce faire.» On l'a lu en long et en large, à quel point le processus de plainte est un processus difficile, émotif, chargé, que souvent la notion même de porter plainte est suffisamment lourde et terrorisante pour la victime pour juste ne pas y aller, faire un processus de plainte, finalement. Alors, il faut s'assurer que la personne qui soit désignée pour recevoir la plainte, bien, elle ait les connaissances pour ce faire. Alors, ça implique, bien sûr, un degré supplémentaire de préparation et de diligence de la part des employeurs, mais je pense que c'est tout à fait justifié dans le contexte. Merci, Mme la Présidente.

• (12 h 40) •

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Avant de débiter nos échanges sur votre amendement, M. le député, vous avez mentionné... vous avez lu, au début : «Insérer dans le paragraphe 4°», et vous avez repris en disant «le paragraphe 5°». Je comprends qu'il y a une correction de forme et que c'est bien paragraphe 5° que vous vouliez mentionner.

**M. Leduc :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci.

**M. Leduc :** ...le bon libellé en nous autocorrigant.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait. Merci. Merci beaucoup. Est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement du député d'Hochelaga-Maisonneuve? M. le ministre.

**M. Boulet :** Oui, rapidement. Je comprends bien les objectifs visés par les amendements. Le premier, insérer, dans le paragraphe 2°, «[le] volet concernant les conduites qui se manifestent par», bon, qu'on inclut le caractère sexuel, c'est déjà prévu au paragraphe 1° quand on dit : «[...]qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.» Donc, on ne le reprendra pas dans tous les paragraphes ou alinéas, là. Je pense que le paragraphe est plus facile à comprendre. Mais c'est inclus dans la définition et ça se répète systématiquement dans chacun des

paragraphes, donc on ne l'inclura pas. Puis en plus, bien, vous connaissez la définition de la... 81.18 de la Loi sur les normes du travail, ce qui est harcèlement psychologique, ça inclut ce qui est à connotation sexuelle.

Quant à votre deuxième amendement, pour le cinquième paragraphe, quand vous ajoutez «ainsi que les mesures de soutien disponibles», selon nous, c'est inclus quand on dit «les mesures visant à protéger», donc, c'est beaucoup plus large et ça comprend les mesures de soutien. Puis, dans le guide de la CNESST, évidemment, dans le soutien, il y a toutes les personnes qui sont des intervenantes et qui vont faire de l'aide, de l'accompagnement, de l'information aux personnes qui sont victimes. Évidemment, il y aura aussi le partenariat que nous anticipons faire avec Juripop.

Et, quant au sixième paragraphe, votre amendement, moi, je pense que ça va plus dans 2°, qui réfère aux programmes d'information et de formation qui sont offerts aux personnes salariées. Là, il y a une compatibilité, là, avec l'amendement que vous proposez, et, tenant compte de l'amendement que nous vous avons soumis, là, pour ajouter «la personne désignée pour en prendre charge», moi, je serais désireux de vous soumettre un texte pour rajouter... pour le... les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention en harcèlement qui sont offerts aux personnes salariées pour rajouter aussi «les personnes désignées pour en prendre charge». Et donc, ça, ce serait tout à fait pertinent puis ça ajouterait un élément de clarté. Ça fait que ce serait ma réponse à vos trois propositions d'amendement.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Si je comprends bien votre position, M. le ministre, le troisième... la troisième proposition qu'on proposait d'insérer au paragraphe 6°, vous dites : Ça m'intéresse, je la prends, je la modifie un peu puis je la mets au 2°.

**M. Boulet :** Exact.

**M. Leduc :** OK. Ça nécessitera, j'imagine, qu'on retire notre amendement et que vous en déposez un autre. Pas de problème. On le fera tantôt.

Je voudrais juste avoir un échange bref sur le... la deuxième proposition, sur le paragraphe 5°. Quand on dit «ainsi que les mesures de soutien disponibles», c'est qu'on est en train, ici, puis vous me corrigerez si j'ai mal compris, de dire ce que doit contenir une politique. Donc, on a une obligation qu'on donne aux employeurs de se doter d'une politique, on fait souvent ça dans le droit du travail ou dans d'autres domaines aussi, c'est bien correct, puis là on leur dit : Cette politique, vous avez une certaine liberté pour la construire, mais elle devra contenir x, y, z éléments.

**M. Boulet :** Ah! totalement. Ça, c'est...

**M. Leduc :** Très typique.

**M. Boulet :** Ça, c'est une avancée extrêmement importante, hein? Parce qu'avant une politique... Là, on précise le contenu de la politique, puis c'est un contenu minimal, bien sûr, puis il y a un guide que la CNESST va mettre à la disposition des parties pour élaborer, pour écrire la politique, pour s'assurer que toutes les mesures visant à protéger... Et ça peut se décliner de plusieurs manières, mais, pour moi, c'est inclus. Puis je pense que vous souhaitiez m'entendre le dire. Alors, pour moi, c'est inclus.

**M. Leduc :** Parce que, dans 5°, ça dit : «5° les mesures visant à protéger les personnes...» Ça, on imagine que c'est comme du préventif, «protéger», préventif. Puis là on dit : «mesures de soutien disponibles». Ce n'est pas tout à fait la même chose, quand même.

**M. Boulet :** Non, mais le terme «protection» dans une politique de prévention, c'est beaucoup plus large, puis ça inclut le soutien, puis ça inclut aussi l'accompagnement, ça inclut l'aide. Parce que, vous le dites souvent, il y a des victimes qui sont... puis c'est important de le souligner, on fait cette loi-là d'abord et avant tout pour soutenir les personnes qui sont victimes de violence.

**M. Leduc :** Si je comprends bien, moi, je suis en train de vous dire : On devrait mettre ceinture et bretelles, mais vous, vous me dites que le mot «protéger», c'est déjà ceinture, bretelles.

**M. Boulet :** Absolument.

**M. Leduc :** Bon. On va y aller comme ça. Donc là, ce que je comprends, Mme la ministre, c'est que je retire mon amendement pour...

**M. Boulet :** Oui. Je pourrais vous soumettre un... Voulez-vous que je...

**M. Leduc :** Bien, s'il est déjà prêt, on peut procéder comme ça, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Donc, je comprends que vous retirez votre amendement.

**M. Leduc :** S'il vous plaît.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** J'ai besoin du consentement. Donc, est-ce que j'ai le consentement pour que le député retire son amendement, le député d'Hochelaga-Maisonneuve retire son amendement? Consentement, tout le monde?

**Des voix :** Consentement.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Donc...

**M. Boulet :** Est-ce qu'on peut suspendre deux minutes? On va préparer un amendement.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Je suspends les travaux quelques minutes.

**M. Boulet :** Merci.

*(Suspension de la séance à 12 h 46)*

*(Reprise à 12 h 59)*

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Nous reprenons nos travaux, et, compte tenu de l'heure, je suspends les travaux jusqu'à 14 heures. Merci.

*(Suspension de la séance à 13 heures)*

*(Reprise à 14 h 03)*

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Nous reprenons nos travaux.

Donc, la Commission de l'économie et du travail qui reprend ses travaux, qui... et qui poursuit l'étude détaillée du projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Nous étions rendus à une lecture d'amendement du ministre. M. le ministre, si vous voulez bien nous en faire la lecture, s'il vous plaît.

**M. Boulet :** Merci. Donc, simplement, l'amendement à l'article 18 avait été adopté. Il y a eu un amendement, présenté par mon collègue de Québec solidaire, qui a été retiré, et je soumet un nouvel amendement à l'article 18, qui se lit comme suit :

Insérer, à la fin du paragraphe 2° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, «ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement».

Commentaire. Bien, c'est le paragraphe qui réfère, en fait, plus spécifiquement aux programmes d'information ou de formation spécifiques en matière de prévention qui sont offerts aux salariés. Maintenant, c'est aussi aux personnes qui sont désignées pour prendre en charge. Voilà. C'est tout. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci, M. le ministre. Je dois m'assurer... Je sais que vous avez eu des discussions qui étaient hors micro, hors caméra. Je veux simplement regarder les oppositions, les députés de l'opposition, et m'assurer que vous êtes conscients de l'objet de l'amendement. Je dois vous poser cette question. Est-ce que vous avez... Est-ce que c'est clair pour vous?

**M. Leduc :** ...un piège.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Non, non, il n'y a pas de piège.

**Des voix :** ...

**M. Boulet :** ...après ça, Alexandre a soumis un amendement sur trois paragraphes. Il l'a retiré, puis là on soumet un nouvel amendement. Elle veut juste que tout le monde soit conscient qu'on est... qu'on s'entend à cette procédure-là.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Conscient que... C'est ça, où est-ce qu'on est rendus, puis si c'est clair.

**Des voix :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Bien sûr. Bien sûr, bien sûr. Il y a des interventions?

**M. Boulet :** Oui, oui, mais... Pour la procédure, on y est allé le plus simplement possible.

**M. Paradis :** Là, c'est sur l'objet, ce qu'on est en train de faire? C'est bon. OK.

**M. Boulet :** C'est parce qu'il y avait un enjeu entre deux secrétariats, là, puis, bon, on est allés...

**M. Leduc :** ...

**M. Boulet :** Vous vous...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Vous êtes... vous êtes juste en train de dire que vous comprenez l'objet de l'amendement et que vous savez où est-ce qu'on est rendus, parce qu'il y avait eu énormément de va-et-vient, là, de...

**M. Boulet :** Si vous dites non, on va... on va...

**M. Leduc :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Donc, nous reprenons avec... avec sérieux. Est-ce qu'il y a des interventions? M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, suivi de M. le député de...

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...de... pardon... de l'Acadie, pardon.

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. Là, je me demande si je n'ai pas un peu retiré mon amendement un peu tôt ou peut-être... parce c'est... On s'est mal compris. Parce que, moi, le rajout que je faisais au paragraphe 6° puis que vous m'avez dit être ouvert à réintégrer maintenant, donc, au paragraphe 2° faisait référence à des personnes, mais qui doivent avoir les connaissances nécessaires, c'était ça le... je dirais, l'essence de l'amendement. Je ne suis pas sûr que je le retrouve dans ce que vous nous dites ici, au paragraphe 2°, là. «Aux personnes désignées par l'employeur», oui, je sais, mais, moi, ce que je voulais préciser, c'est que ces personnes-là doivent avoir des connaissances nécessaires.

**M. Boulet :** Absolument. Et l'objectif que vous avez en tête, c'est que ces personnes-là aient les connaissances, et c'est exactement le sens de l'amendement. Je relis : «Cette politique doit entre autres prévoir :

«2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées — et, avec l'amendement, c'est : ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement.» Donc, ça complète la boucle, là.

**M. Leduc :** Donc, comme elles sont tenues d'avoir ces programmes-là, elles ont, par définition, les connaissances nécessaires.

**M. Boulet :** Oui, tout à fait.

**M. Leduc :** Je comprends votre logique. Parfait, merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Je vais y aller avec le député de l'Acadie et ensuite avec vous, M. le député. Allez-y, M. le député.

**M. Morin :** Bien, en fait, pour... Merci, Mme la Présidente. Donc, pour revenir à votre question de tout à l'heure, oui, je comprends très bien où on en est rendus, n'est-ce pas, avec cet amendement qui a été déposé par le ministre, mais là on parle toujours de cet amendement, ça, il n'y a pas de souci. Je comprends que l'article 18, lui, il reste ouvert, et j'aurai d'autres questions ou commentaires plus tard, là, sur d'autres dispositions de l'article 18.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Sur l'amendement, tout va bien?

**M. Morin :** Non, sur l'amendement, tout va bien, tout va bien.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait. M. le député de Jean-Talon.

**M. Paradis :** Merci, Mme la Présidente. Puisque nous parlons d'un amendement, donc, au paragraphe 2° de cet alinéa de l'article 81.19, j'aimerais aussi faire état, là, de discussions que j'ai eues avec le ministre tout à l'heure. Et c'est un peu... c'est un peu à l'inspiration de mon collègue le député d'Hochelaga-Maisonneuve, c'était, lui, une proposition qu'il faisait au paragraphe 5°, où il parlait des mesures de soutien disponibles.

Moi, j'aimerais vous parler des ressources disponibles, M. le ministre, parce que le paragraphe 2°, donc, c'est celui qui traite des programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement

psychologique. L'amendement qui est proposé, je suis entièrement d'accord avec cet amendement-là, je me demande si on ne devrait pas aller un pas plus loin aussi en ce qui concerne l'information et la formation.

Une des meilleures pratiques qui est en train de se développer dans à peu près tous les secteurs, c'est de faire en sorte que ce soit le plus facile possible pour la personne victime de harcèlement ou victime de toute forme de violence psychologique ou de nature sexuelle... que ce soit la plus facile possible de savoir quelles sont les ressources à la disposition de cette personne, surtout si elle veut exercer un recours, si elle veut déposer une plainte. De plus en plus, on dit dans les médias sociaux et dans le... sur le site Internet de l'entreprise ou de l'organisme... un bouton presque en haut à droite qui dit : Vous vivez une situation comme ça, cliquez ici. Mais surtout que toutes les politiques permettent d'identifier très facilement les ressources disponibles, autant internes, surtout internes, en fait, qui sont les personnes responsables, qui prend... qui est chargée de la réception des plaintes ou des observations, et aussi les ressources externes.

Est-ce que ce ne serait pas le moment, dans cet article qui parle du contenu minimal des politiques, qu'on fasse état de cette pratique qui, vraiment, est de plus en plus répandue et qui est un élément contributif important à la sécurisation des personnes, là, qui sont en situation de vulnérabilité lorsqu'elles veulent déposer, par exemple, une plainte et que, là, il faut fouiller au paragraphe 12° de l'article 23.8 de la politique à la page... Ce n'est pas ça qu'on veut. On veut donc que ce soit très clair, les ressources qui sont disponibles. Et donc, est-ce qu'on ne devrait pas en profiter, maintenant qu'on modifie ce paragraphe 2°, d'ajouter ça dans la liste des choses à faire, c'est-à-dire que ça soit... qu'il y ait un répertoire des ressources disponibles en cette matière-là?

• (14 h 10) •

**M. Boulet :** Bon, oui, effectivement, on en a parlé, puis, je vous rassure, c'est assurément compris dans les programmes de formation et d'information, parce que le but visé, c'est de prévenir. Donc, quand on prévient, ça requiert aussi de l'accompagnement, de l'aide, de la sensibilisation, et les parties sont responsables, par cette politique de prévention là, de répondre à l'objectif que vous recherchez.

Puis, au-delà de ça, c'est intéressant comme question, parce qu'il y a la CNESST qui va avoir son guide, puis il va y avoir tous les sites Web, tous les numéros de téléphone, il va y avoir plein d'informations pour aider les personnes. Tu sais, si une dame est victime ou un homme est victime, bien, il va savoir, par le contenu minimal de la politique de prévention, à qui il peut s'adresser. Absolument, c'est tout à fait compris dans les libellés des paragraphes, là, de la contenu... du contenu minimal.

**M. Paradis :** C'est compris, puis je suis content que vous le mentionniez, parce que, là, maintenant, on va savoir aussi que c'est l'intention du législateur, mais là ce n'est pas explicité dans cet article, qui, par ailleurs, est quand même assez... je le dirais assez costaud. Même, il y en a certains qui nous ont dit que ça plaçait un fardeau trop lourd sur les employeurs. Moi, je pense qu'un employeur qui fait ce qui est mentionné à cet article est un bon employeur, puis c'est ça qu'il faut viser.

Mais vraiment, ça a été tellement souligné à plusieurs reprises qu'il faut que ce soit facile pour une personne qui se retrouve dans une situation complexe, qui est souvent en situation de vulnérabilité, et là qui se demande quoi faire, que l'employeur devrait avoir cette obligation minimale d'indiquer vraiment très clairement et d'avoir dans sa politique ce répertoire des ressources internes. Parce que je sais que vous mentionnez les ressources externes et je sais que la CNESST nous a dit aussi, là, qu'elle travaillait sur cet enjeu-là, mais je voudrais bien mentionner ici qu'il s'agit aussi des ressources internes, c'est-à-dire de spécifier dans sa propre politique : voici ce qu'une personne qui allègue avoir été victime de cette forme de violence ou de cette forme de harcèlement... voici, très rapidement et très clairement, voici là où vous pouvez aller et ce que vous pouvez faire et quelles ressources sont disponibles pour vous.

**M. Boulet :** Tout à fait, et c'est ce que recommandent les expertes, qu'il y ait une personne désignée pour la prise en charge. Évidemment, ça se fait dans un contexte de confidentialité puis il ne faut pas éparpiller les ressources internes qui sont susceptibles d'aider ou d'accompagner, mais la personne qui est désignée, qui aura été formée, qui sait comment le faire, va pouvoir aussi s'assurer de faire comprendre que...

Puis il faut que je le dise aussi, là, la CNESST fait des suivis auprès des personnes qui sont en situation... qui ont dénoncé, fait des activités de sensibilisation auprès des salariés concernant le harcèlement et les violences, fait des vérifications pour que les politiques soient compatibles avec ce qu'il va y avoir dans la loi et que les procédures mises en place sont bien appliquées, bien comprises et répondent aux besoins. Puis, bon, il y a beaucoup d'outils : les formations, des webinaires, des capsules, des vidéos, des lignes téléphoniques pour ceux qui ont besoin.

Mais, tout à fait, il y a, je pense, un bel écosystème, là, d'accompagnement, puis d'aide, puis de connexion des personnes qui en ont besoin à des ressources externes et internes aussi.

**M. Paradis :** Je suis rassuré par votre réponse, mais je me demande toujours si ce n'est pas quelque chose qu'on devrait rendre explicite, particulièrement à cet article-là qui indique... qui donne des indications par ailleurs très claires et très détaillées aux employeurs sur ce qu'ils doivent faire. Est-ce que... Est-ce que je comprends que, sur cette possibilité de le rendre explicite ou de rendre cette obligation de renseignements sur les ressources disponibles, notamment à l'intérieur de l'organisation, vous préférez ne pas aller là?

**M. Boulet :** Non, je pense qu'avec vos questions on s'est exprimé suffisamment clairement. Puis, pour moi, c'est... ça fait partie de... Bon, il y a évidemment beaucoup d'obligations de prévention, puis on sait que cette politique de prévention là fait partie intégrante du programme de prévention qui est fait en vertu de la Loi santé et sécurité du travail. Évidemment, aux articles 49 et 51 de la Loi santé et sécurité, il y a beaucoup de ce type d'informations

là puis d'accompagnement, puis je pense qu'on va avoir, en ayant identifié les risques puis fait la formation puis l'information qui s'impose... avoir... je ne veux pas inonder d'informations. Puis là de dire les ressources, est-ce que ça peut... je ne veux pas en exclure, plutôt, il y en a... C'est... Les ressources sont concentrées, notamment à la CNESST, mais il faut que l'employeur s'assure que la connexion se fasse bien.

**M. Paradis :** Très bien, je vais terminer là-dessus, mais, juste pour préciser, je ne suggère pas que la politique... qu'ici dans cet article, dans cette modification à l'article, on aille jusqu'à dire qu'on va identifier les ressources. Ce que je proposais, c'était plutôt qu'on indique que la politique doit, elle, indiquer quelles sont les ressources.

**M. Boulet :** C'est important ici de préciser que la CNESST a une liste d'organismes, puis il y en a... ce n'est pas limitatif, là, mais d'aide, de ressources spécialisées en santé psychologique, là, parce qu'il y a des cas qui génèrent des préjudices de nature psychologique, mais, pour aider, pour accompagner, que ce soit pour protéger les travailleuses, les travailleurs, n'hésitez pas à faire appel à ces ressources, aux services qu'elles peuvent offrir, puis la majorité de ces services-là... mais il y en a qui sont gratuits, il y en a qui sont rémunérés, mais la majorité sont gratuits puis ils sont répartis, là, dans toutes les régions du Québec, là. Mais, oui, ça fait partie des programmes de prévention en vertu de la Loi santé et sécurité.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Terminé, M. le député de Jean-Talon? Je laisse la parole à M. le député de l'Acadie.

**M. Morin :** Merci, merci, Mme la Présidente. Alors, pour enchaîner un peu avec ce que mon collègue le député de Jean-Talon demandait, puis j'aimerais vous entendre là-dessus, M. le ministre, et... On est en train de modifier la Loi sur les normes du travail. 81.19 oblige l'employeur à prendre des moyens raisonnables, puis là, bien, on parle d'une politique. Ma compréhension, c'est que la Loi sur les normes du travail s'applique à toute personne salariée.

J'écoutais mon collègue de Jean-Talon, évidemment, sa recommandation, ce qu'il demandait, c'est bien, mais c'est sûr que, si vous avez une grande entreprise qui ont 100-150 employés, avec une structure, un bureau, des ressources humaines, un site Web, vous allez avoir tout ça à portée de la main, mais, pendant que j'écoutais mon collègue, je pensais... parce qu'au Québec on en a des milliers, de petits entrepreneurs qui ont un ou deux salariés ou trois, ils vont être régis par la loi, ils vont avoir ces obligations-là. Alors, est-ce qu'il y a... est-ce que vous avez prévu un mécanisme pour les aider? Parce que je comprends que, dans bien des cas, ils vont... bon, ils vont développer une politique, ils n'auront pas le choix, ils pourront en donner une copie à leurs employés, ils pourront en parler, mais, au-delà de ça, comment vont-ils faire pour s'assurer qu'ils vont remplir toutes les obligations? Et quels sont les moyens que vous avez en tête pour leur venir en appui, pour éviter... bien qu'on ne veut surtout pas qu'il y ait un milieu de travail avec du harcèlement, mais, par ailleurs, pour les aider dans ces nouvelles obligations qu'ils auront à rencontrer?

**M. Boulet :** Bien, encore une fois, de ressources, outre la CNESST, avec la panoplie de ses outils d'accompagnement, il y a les associations sectorielles paritaires, qui font énormément de formations pour le bénéfice des petites et moyennes entreprises, il y a les mutuelles de prévention qui sont réparties dans à peu près tous les secteurs d'activité, et ils font aussi des activités de formation, puis il y a les organismes d'aide aussi.

Mais un coup de téléphone... Un entrepreneur, même s'il a quatre employés, il n'est pas soustrait à l'obligation de prévention qu'on a dans nos lois santé et sécurité, il n'est pas soustrait du régime d'indemnisation de la Loi sur les accidents de travail puis il n'est pas soustrait du devoir de respecter tout ce qui s'impose en matière de prévention, ici particulièrement en matière de violences à caractère sexuel, et il est à un coup de téléphone ou à un courriel près d'une ressource pour l'aider.

• (14 h 20) •

**M. Morin :** D'accord. Alors, bien, écoutez, je vous remercie, on a la même... on a la même compréhension d'à qui la loi va s'appliquer.

**M. Boulet :** Oui, oui, tout à fait.

**M. Morin :** Puis vous comprendrez que, dans un souci aussi d'aide à ces entrepreneurs-là, aux propriétaires qui ont des salariés, bien, il faudrait effectivement s'assurer que les ressources seront également connues, autant... pour moi, c'est important pour l'employé de le savoir, autant c'est important, je pense, pour l'employeur d'être capable d'avoir l'information puis, après ça, bien, d'être capable, évidemment, de la partager avec ses employés.

**M. Boulet :** Totalelement d'accord.

**M. Morin :** Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. M. le ministre, l'article 18, qui insère la nouvelle obligation, a fait réagir quand même beaucoup les intervenants, là, puis, à défaut de déposer des amendements comme tels, j'aimerais ça vous faire réagir sur quelques propositions ou éléments que des groupes ont faits... d'abord, en fait, pas tellement un

groupe, mais le rapport de Me Cox et les consorts fait référence à la politique et dit que, notamment, le paragraphe qu'on est en train d'amender, là, avec votre proposition, devrait avoir plus de substance, ça devrait dire que ça doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles, des communautés autochtones, des travailleurs étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. Me Cox dit : Il faudrait le rajouter dans le texte de la loi pour des vertus... comment je dirais ça, au-delà de la pédagogie, là, mais de s'assurer d'être bien sûr que les fameuses formations, informations soient faites, soient préparées avec des volets particuliers pour ces groupes-là.

**M. Boulet :** Je comprends, je respecte, mais ça fait partie intégrante de la nature des formations. Bon, le Comité consultatif du travail et de la main-d'oeuvre est consulté pour le contenu, la formation qui a été dispensée aux juges et aux conciliateurs du Tribunal administratif du travail, le titre, c'est Les mythes et les stéréotypes, et on sait que les victimes sont majoritairement des femmes, sont majoritairement des femmes de 18 à 34 ans, sont aussi beaucoup des femmes issues des groupes LGBTQ+. Donc, ça, ça fait partie des mythes et stéréotypes, mais on n'écrira pas dans une loi le contenu spécifique de la formation puis de ne pas négliger de faire de la formation sur des mythes et stéréotypes. Puis je pense que toute formation, puis là je ne suis pas un spécialiste en formation, collègue, mais c'est sûr que ça commence par c'est quoi, la prévalence, c'est quoi, la raison d'être, puis il y a des statistiques issues d'une enquête sur les inconduites sexuelles, il y a Statistique Canada, il y a le ministère du Travail, il y a Léger aussi, pour le bénéfice de la Commission de la construction du Québec, mais on ne pourra pas inclure dans une loi tous les groupes. On ne peut pas aussi risquer d'exclure des personnes, là, mais je comprends très bien le but visé par la remarque.

**M. Leduc :** Bien, pourtant, Me Cox et compagnie nous disent se baser sur une autre loi. Dans le mémoire, ça dit : «Remarquant un certain parallélisme entre le projet de loi et la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, ci-après, la loi P-22.1, nous proposons», etc., de rajouter ce truc-là. Ça fait qu'eux se disent : Bien, justement, ce rajout-là, ce genre de rajout là est déjà dans une autre loi qu'on pourrait dire similaire, alors pourquoi ne pas le faire dans celle-ci?

**M. Boulet :** Oui, mais, collègue, je répète, ici, là, c'est du droit nouveau, c'est une politique qui va faire partie intégrante du programme de prévention puis du plan d'action. On a collaboré à moderniser complètement le régime de santé et sécurité, et les risques sont au coeur, notamment les risques concernant la santé psychologique, de ce que doit être la prévention prise en charge par les parties pour bien identifier, pour éliminer... en fait identifier, contrôler et éliminer les risques.

Donc, tout ça fait partie intégrante, et c'est manifestement... puis je pense que vous voulez me le faire dire, mais, oui, c'est compris, puis, si, dans un milieu de travail... puis là je peux donner... tu sais, si c'est à forte prépondérance féminine, avec une structure hiérarchique qui fait en sorte que la supervision est à forte prépondérance masculine, il y a un risque. Il y a des risques, parfois, mais ça, ça dépend de chaque milieu de travail, de chaque cas et de chaque circonstance, et ça, ça fait partie de ce qui doit être inclus.

Souvenez-vous de 49 et 51, de tout ce que doivent contenir les programmes de prévention puis les plans d'action, même dans les petites entreprises, même si c'est moins lourd. Mais, oui, tout à fait. Mais, encore une fois, on ne pourra pas aller dans tous les aspects pratiques de ce que la formation peut engendrer. Moi, je me fie beaucoup, excusez-moi d'utiliser l'acronyme, là, mais au CCTM, le Comité consultatif travail et main-d'oeuvre, à la Conférence des arbitres du Québec, aux conseillers en prévention en santé psychologique de la CNESSST, des associations sectorielles paritaires, des mutuelles de prévention, des organismes d'aide communautaires. Il y en a énormément et chacun aborde en fonction des besoins spécifiques qui varient d'une entreprise à l'autre. En fait, c'est ce que je peux dire.

**M. Leduc :** Je suis allé vérifier, là, la loi à laquelle je faisais référence, là, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, P-22.1, au chapitre II, article 3, ça se lit comme suit : «Tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel.» Puis, avant de commencer dans les paragraphes, ça dit : «La politique doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles [...] des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.» Elles ont littéralement fait un copier-coller de cet extrait-là qui vise à ce que l'établissement se dote d'une politique pour dire : On devrait faire la même chose en se dotant d'une politique. Vous comprenez leur logique, là.

**M. Boulet :** Non, je pense que j'ai répondu.

**M. Leduc :** OK.

**M. Boulet :** Nous, ici, c'est complètement différent. La politique de prévention fait partie du programme de prévention. Ça fait que c'est un tout beaucoup plus large. En fait, s'il y avait à reviser cette loi-là, à mon avis, il revendiquerait que la politique fasse partie du programme de prévention. Tu sais, chaque loi a son objet qui lui est propre, là, mais... Bon, j'ai fait mes commentaires.

**M. Leduc :** Moi, je n'ai plus rien pour le paragraphe 2°, mais je vais avoir des... autre chose sur le reste de l'article. Donc, j'attends qu'on ait fini le paragraphe?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Oui, exact. Exact. M. le député de l'Acadie.

**M. Morin :** Merci, Mme la Présidente. Écoutez, quand je vous posais la question, M. le ministre, à propos des ressources, bon, vous m'avez... vous m'avez répondu, entre autres, que les comités paritaires pouvaient aider les employeurs. Et on me faisait remarquer que, récemment, en tout cas, il y a plusieurs propriétaires de PME qui n'en peuvent plus des comités paritaires. Vous avez été interpellé là-dessus, donc peut-être qu'il faudra penser à d'autres moyens ou ressources pour aider les PME et les petites entreprises.

Maintenant, puisqu'on est toujours dans l'article 18, un peu plus tôt ce matin, ma collègue la députée de La Pinière vous a posé une question quant à l'insertion de «provenant de toute personne» et vous avez... vous avez répondu enfin, bref, que ça pouvait inclure vraiment à peu près n'importe qui. Je comprends l'objet de la loi, mais j'aimerais simplement rappeler qu'il y a plusieurs groupes qui ont soulevé la difficulté, finalement, d'application de cette... de cette disposition.

On est toujours... Bien, on est encore sur l'amendement?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Oui.

**M. Morin :** Ah bon! Bien, on va attendre.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Je m'en allais vous...

**M. Morin :** On va attendre.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Je m'en allais, M. le député, vous...

**M. Morin :** Je pensais qu'on avait fini sur l'amendement. mais je m'en suis aperçu. Donc, on va attendre, mais je vais revenir. Je vais revenir.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Vous vous en êtes aperçu. Parfait. Donc, je demanderais aux collègues s'il n'y a pas d'autres interventions pour l'amendement.

**M. Boulet :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le ministre.

**M. Boulet :** Oui, peut-être un commentaire. Les comités paritaires, ce n'est pas ce à quoi je faisais référence. Les comités paritaires, c'est en vertu de la Loi sur les décrets de conventions collectives. Ce n'est pas la même affaire. C'est les associations sectorielles paritaires qui dispensent de la formation. Les comités paritaires ne font pas de formation, elles voient à appliquer un décret de convention dans un secteur comme l'entretien des édifices publics à Montréal ou le secteur automobile. Ça fait que c'était simplement... Mais c'est complet. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. S'il n'y a pas d'autre commentaire, je vais mettre aux voix l'amendement du ministre. Est-ce que l'amendement est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Adopté. Nous revenons maintenant à l'article 18 tel qu'amendé. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve. On poursuivra avec vous, M. le député d'Acadie. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

• (14 h 30) •

**M. Leduc :** Oui, merci. Je vous amène au mémoire de la CSQ, la Centrale des syndicats du Québec, à la recommandation 8. Eux, ils disent... ils demandent de retirer le troisième paragraphe, qui vise à intégrer dans la politique des recommandations concernant les conduites à adopter lors des participations aux activités scolaires. Là, le paragraphe 3°...

**Une voix :** ...

**M. Leduc :** Activités sociales liées au travail, excusez. C'est ça, le paragraphe 3° dit : «Les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail.» C'est ça.

Je vous lis le paragraphe qui dit pourquoi ils sont mal à l'aise avec ça : «Bémol, toutefois, pour le paragraphe 3° de cette politique. Une tendance est observée quant à la banalisation de la violence à caractère sexuel, et ce, tant de la part des personnes ayant commis une agression, des victimes que des témoins ou des personnes qui reçoivent la dénonciation. Face à cette culture, que l'on doit changer, il serait faux de croire que l'énonciation des comportements à adopter et de ceux à proscrire serait suffisante pour les enrayer dans les activités sociales liées au travail. C'est par la sensibilisation et la prévention de la violence à caractère sexuel que doit se faire le travail. Et l'ajout de ce paragraphe à la politique pourrait laisser penser que cette seule énonciation est suffisante pour ce type d'activités. Nous proposons donc de retirer l'alinéa 3° de cette modification.» Qu'est-ce que vous avez à répondre à la CSQ?

**La Présidente (Mme D'Amours) :** M. le ministre.

**M. Boulet :** C'est sûr je ne pourrais pas répondre à toutes les recommandations de tous les mémoires, mais c'est fortement suggéré que les employeurs, les syndicats et les travailleurs se prennent en charge pour prévenir. On en a parlé beaucoup, ça a été médiatisé, dans les partys de Noël, par exemple, il y a des cas de violence ou il y a des cas de harcèlement qui surviennent. C'est important de faire des recommandations sur les conduites à adopter dans des activités sociales. Et, pour moi, c'est évident que ça doit s'inscrire dans une politique de prévention de cette nature-là, ne pas donner accès à un bar ouvert, ne pas donner accès à une reconduite par soi-même, avoir des paramètres de contrôle de l'activité avec des personnes qui vont s'occuper de celles qui ont des besoins particuliers. C'est vraiment ça, la substance de ça. Moi, ça m'apparaît être vraiment un incontournable, il y a assez de cas de jurisprudence sur des situations malencontreuses qui surviennent lors d'activités sociales, qu'une politique, moi, ne contienne pas des recommandations sur un code d'éthique ou un code de comportement à adopter lors d'activités sociales, c'est la réponse que je peux donner à la CSQ.

**M. Leduc :** ...ce que je comprends de leur argument, c'est qu'eux, ils... ils pensent nécessairement qu'une liste serait incomplète par définition, hein? C'est comme si on dit : Bien là, faire la liste des comportements à éviter, par définition, sera incomplète et ne couvrira pas tout et pourrait donner l'impression qu'on a fait ça, et, après ça, c'est aux gens de se gouverner, puis ça suffit, tu sais.

**M. Boulet :** Ah! Non, non, c'est un... c'est un bon point, mais il ne faut pas aller trop loin, justement, pour donner la flexibilité nécessaire aux parties d'adapter leurs recommandations à leurs spécificités. Puis d'ailleurs on me rappelle que le comité d'expertes disait que c'était un des exemples qu'il fallait... auquel il fallait s'attarder, les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail. C'était clair. Mais ce n'est pas d'aller dans le menu détail, fais ci ou fais ça, ce n'est pas d'être contrôlant, mais c'est d'assurer un environnement qui prévient, ou qui diminue, ou qui élimine les risques qu'il y ait des situations malencontreuses, là.

**M. Leduc :** OK. L'autre élément sur lequel je voulais vous amener, M. le ministre, c'est la recommandation n° 1 du mémoire, cette fois-ci, de la FTQ, Fédération des travailleurs, travailleuses du Québec, qui dit que, dans le fond, cette politique-là, là, qu'on contraint les employeurs à développer et à adopter, devrait faire partie intégrante des conventions collectives. La recommandation 1, elle dit que «l'article 18 du projet de loi soit modifié afin que la politique pour prévenir le harcèlement psychologique fasse partie intégrante des conventions collectives ainsi qu'aux programmes de prévention ou aux plans d'action.» Eux, ils disent, là, dans l'argumentaire, que ça va augmenter les bénéfiques. «Afin d'augmenter ces bénéfiques, la FTQ recommande également d'intégrer la politique pour prévenir le harcèlement psychologique dans les conventions collectives. L'intégration de cette dernière permettra une meilleure connaissance de celle-ci de la part des travailleurs, travailleuses, ainsi qu'une garantie supplémentaire que la politique sera appliquée et utilisée.» Des fois, ce n'est pas nécessaire, parce qu'il y a des éléments qui sont d'ordre public.

**M. Boulet :** Pardon, excusez-moi. Que la politique devrait faire partie intégrante, mais il y a déjà des dispositions qui en font partie intégrante, c'est des articles d'ordre public qui sont dans une loi impérative, et il y en a plusieurs. Puis il y a ce groupe-là, la FTQ, mais il n'y a pas d'autres groupes qui ont requis ça. Je pense que la prise en charge par les parties n'impose pas d'alourdir le contenu des conventions collectives de travail, sinon il faudrait intégrer les articles d'ordre public qui sont dans toutes nos lois du travail impératives, là, il y a...

**M. Leduc :** ...

**M. Boulet :** Ça ferait des conventions comme ça, ici, et ça ajouterait un nouveau forum pour interpréter tout ce qu'il y a dans nos lois. Tu sais, puis moi, je me souviens d'en avoir déjà parlé à la Conférence des arbitres du Québec, on ne peut pas transférer des parties de lois dans les conventions collectives, parce qu'un grief, comme vous savez, c'est défini dans le Code du travail, comme tout ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la convention, mais il y a des forums qui peuvent varier dépendamment d'une loi à l'autre, là.

**M. Leduc :** Mais, si la loi est d'ordre public, M. le ministre, on peut... peut être l'objet d'un grief.

**M. Boulet :** Tout à fait. Exact.

**M. Leduc :** Mais, dans le... pourquoi vous faites référence à un autre forum? Je ne comprends pas.

**M. Boulet :** Bien, c'est parce que tu ne peux pas dire : Chaque article peut faire l'objet d'un grief. La loi s'impose aux parties, mais tu ne peux pas faire une réclamation en vertu de la LATMP à un arbitre de grief non plus, là, ça va devant la CNESST, c'est un régime d'indemnisation, c'est... ça dépend du... de la loi. Tu sais, même si la Loi sur les accidents de travail est impérative, ce n'est pas... ce n'est pas la loi ou le contenu de la loi qui peut faire l'objet d'un grief non plus, là.

**M. Leduc :** Ce qui est d'ordre public, c'est l'obligation de se doter d'une politique...

**M. Boulet :** Totalelement, totalement.

**M. Leduc :** ...mais le résultat, donc la politique, elle n'est pas d'ordre public, la politique rédigée et discutée.

**M. Boulet :** Dans la mesure où elle est dans une... elle est dans une loi, oui, elle est d'ordre public. C'est une loi d'ordre public.

**M. Leduc :** On se comprend mal. L'obligation, là, 18, là, l'article 18, qui crée 81.19, vous donne obligation de vous doter d'une politique. Ça, c'est une obligation...

**M. Boulet :** Oui.

**M. Leduc :** ...c'est d'ordre public, c'est dans les normes, pas de problème.

**M. Boulet :** Bien oui.

**M. Leduc :** Mais son produit, une fois que la nouvelle politique, elle est discutée puis elle est appliquée, est-ce qu'à votre sens cette politique-là est nécessairement une partie intégrante de la convention collective?

**M. Boulet :** Non, non, pas nécessairement. S'il y a un défaut à respecter la Loi sur les normes du travail, il peut y avoir une plainte ou un recours à la CNESST. Ce n'est pas par un grief que tu vas demander à l'arbitre de sanctionner le non-respect d'une loi.

**M. Leduc :** Non, mais, si... si la politique n'a pas été appliquée correctement...

**M. Boulet :** Bien...

**M. Leduc :** ...là, si elle était d'ordre public, elle pourrait faire... est donc intégrée dans la convention collective, elle pourrait faire l'objet d'une... d'un grief?

**M. Boulet :** Oui, c'est une nuance, mais, tu sais, dans la mesure où le harcèlement psychologique ainsi que le sexuel est dans la convention, que ça peut faire l'objet d'un grief, le non-respect de la politique peut faire en sorte que l'arbitre, si c'est soumis en preuve, va rendre une décision en tenant compte de... du défaut de l'employeur de respecter sa politique.

**M. Leduc :** ... vous dites qu'on pourrait le plaider quand même, à défaut qu'il soit de facto intégré dans les conventions collectives?

**M. Boulet :** Oui. Oui, parce que l'employeur, en plus, il a l'obligation de prévenir puis il a l'obligation de corriger aussi, là, puis, s'il y a un grief qui s'intéresse au harcèlement, ça va faire partie de la preuve qui va être soumise à l'arbitre, puis l'arbitre va rendre une décision en en tenant compte. Puis, s'il y a des dommages... puis, bon, vous connaissez les pouvoirs de l'arbitre, là, d'imposer des décisions en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Oui, je réponds oui.

**M. Leduc :** La différence entre une politique puis une politique intégrée à la convention collective, c'est qu'on ne peut pas la changer unilatéralement si elle est intégrée à la convention collective.

**M. Boulet :** On ne peut pas la changer non plus. Bien, en fait, c'est intéressant. Souvent, vous me dites : Est-ce que ça ne devrait pas être adapté? Mais, tu sais, c'est adapté en continu. Il ne faut pas que ça soit coulé dans le ciment, parce que, sinon, ils vont dire, pendant quatre ans, cinq ans : On n'y touche pas, alors qu'il y a des situations qui surviennent qui requièrent qu'on amende notre politique.

**M. Leduc :** Bien sûr, mais qu'on l'amende si elle est dans une convention collective de concert, de bonne entente.

**M. Boulet :** Mais là... mais, si la convention était à renégocier à tous les quatre ans, cinq ans, six ans.

**M. Leduc :** Vous savez aussi bien que moi, M. le ministre, qu'on peut toujours, d'un commun accord, ouvrir la convention, la mettre à jour.

**M. Boulet :** Faire des lettres d'entente, mais ça prend le consentement des deux parties.

**M. Leduc :** Tout à fait.

**M. Boulet :** Mais je pense que, sur le fond, on s'entend, là. Je comprends... on comprend que la politique, dans la mesure où elle n'est pas respectée, bien, le non-respect, s'il découle d'une faute de l'employeur, bien, ça va faire l'objet d'une sanction.

**M. Leduc :** Je peux vous confirmer que, même si vous n'avez pas donné droit à la demande de la FTQ de faire que le résultat de la politique soit partie intégrante de la convention collective...

• (14 h 40) •

**M. Boulet :** Absolument.

**M. Leduc :** ...ça peut se négocier quand même.

**M. Boulet :** Ah! bien oui.

**M. Leduc :** Moi, je suis un syndicat, je peux, avec ou sans... Mettons que l'employeur discute avec moi, on s'entend d'une politique, puis je peux, à ma prochaine négo, dire : Cher employeur, je voudrais que cette politique-là soit partie intégrante de ma convention.

**M. Boulet :** Je souhaite même que ça puisse se faire. Je souhaite même que ces politiques-là puissent être adaptées puis revues de façon épisodique, que ce soit en contexte syndiqué ou non syndiqué. Une petite entreprise, collègue, où il y a deux employés, que l'employeur discute avec ses deux employés, les risques sont constamment évolutifs. Il ne faut pas que ce soit coulé dans le béton, puis je pense que ces politiques-là imposent un dialogue constant, puis l'objectif, c'est qu'il n'y en ait plus, de violences, puis... à caractère sexuel, là, notamment, il faut éliminer ça. La prévalence est trop étouffante au Québec puis partout, là.

**M. Leduc :** Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. M. le député d'Acadie, la parole est à vous.

**M. Morin :** Oui. Merci, Mme la Présidente. En fait, pour reprendre un peu où mon collègue d'Hochelaga-Maisonneuve était, M. le ministre, simplement pour que ce soit bien, bien clair, à 18 du projet de loi, quand on parle de la politique et qu'on fait référence à la participation aux activités sociales liées au travail, je voudrais vous entendre là-dessus, parce que moi, je veux m'assurer qu'avec la politique l'employeur va être capable d'établir des normes de conduite lorsque les employés sont... par exemple, participent à une activité, mais que ça peut être en dehors du lieu de travail, que ce soit une fête ou autre, et non pas uniquement aux activités sociales, parce qu'il y a des entreprises où ils ont ce qu'on appelle, bon, un fonds social, ils font des activités pour les employés, mais, des fois, c'est sur le lieu du travail uniquement. Donc, je voudrais m'assurer que ça couvre aussi des endroits en dehors des lieux de travail, que ce soit dans le cadre de dîners, de festivités ou autres, parce que c'est malheureusement parfois là qu'il y a des événements très malheureux qui se produisent, puis j'aimerais ça que ce soit clair, sinon, bien, je vous suggérerais de clarifier davantage cette disposition-là.

**M. Boulet :** Alors, je clarifie, ça peut être sur les lieux de travail comme à l'extérieur des lieux de travail, ça peut être dans un hôtel, dans un restaurant, dans un... dans un sous-sol, sur un terrain de camping, peu importe l'endroit.

**M. Morin :** Comme ça peut être, évidemment, pendant les heures de travail ou à l'extérieur des heures de travail.

**M. Boulet :** Absolument.

**M. Morin :** D'accord. Je vous... je vous remercie. Bon, là, maintenant, on est dans 18, général, n'est-ce pas? Alors...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Tel qu'amendé.

**M. Morin :** Oui, tel qu'amendé, merci. Un peu plus tôt, aujourd'hui, vous nous avez donné votre définition de «provenant de toute personne», qui est au début de la disposition, puis finalement, si j'ai bien compris, ça peut être à peu près n'importe qui, mais j'aimerais simplement rappeler qu'il y a plusieurs groupes qui ont émis, en fait, des réserves quant à une définition aussi... aussi large. Puis il y en a qui... évidemment, qui craignaient que ça place l'employeur dans une position où il ne pourrait pas nécessairement avoir de contrôle sur des gens qui... qui pourraient poser des gestes répréhensibles. Je pense, entre autres, à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, qui disait : Écoutez, le texte du projet de loi est trop large, on... en référence à «toute personne», pour refléter l'intention du législateur d'étendre l'application à la clientèle et aux fournisseurs des organisations, il mériterait d'être précisé, comme dans le communiqué qui a été diffusé par le cabinet du ministre lors du dépôt du projet de loi. Cette précision permettrait d'exclure la responsabilité de l'employeur à l'égard de personnes sur lesquelles il n'a absolument aucun contrôle. Ça, c'est un... c'est un élément.

Il y a aussi dans le mémoire de la Fédération des chambres de commerce du Québec où on nous disait : «La formulation suggérée par le projet de loi a une vaste portée, alors que, dans les faits, l'employeur ne peut qu'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire s'il a des interactions entre collègues, fournisseurs et gestionnaires.» On parlait d'une agression commise par un voisin.

Et également, dans le mémoire de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, on donnait également l'exemple du télétravail, et, là-dessus, j'aimerais vous entendre, M. le ministre, parce qu'on sait, maintenant, c'est une

réalité dans le monde du travail, il y a de plus en plus de gens qui font du télétravail. Il y a sept ou huit ans, on n'en aurait probablement pas parlé, c'était un très faible pourcentage. Maintenant, ce pourcentage-là est plus élevé, puis on sait qu'il y a même plusieurs employés qui ne veulent pas nécessairement retourner sur les lieux du travail, puis il y a des employeurs, pour avoir une main-d'oeuvre qualifiée, qui comprennent ça très bien. Et donc jusqu'où... jusqu'où ira, finalement, cette... cette obligation-là? Et là on peut penser à différents exemples, quelqu'un qui fait du télétravail, donc, c'est... son lieu de travail, c'est sa résidence, il y a des gens qui ne vont à peu près plus jamais dans un bureau ou au lieu de travail qui appartient à l'employeur. Bon, cette personne-là est chez elle, il y a un livreur qui passe, qui, malheureusement, l'agresse. Alors, jusqu'où ça va aller? Et est-ce qu'il ne serait pas opportun de peut-être mettre quelques balises pour clarifier la situation?

**M. Boulet :** Je vais essayer d'être bref, là, parce que je ne pourrai pas répondre à tous les mémoires.

Dans un premier temps, le concept de «toute personne» est bien établi en jurisprudence. Il est un concept plus large que la notion de tiers. Il y a beaucoup de groupes qui ont exprimé de la satisfaction à l'égard de l'utilisation de «toute personne», et donc, ça peut être un sous-traitant, un fournisseur, un client, et c'est tout à fait bénéfique, et ça s'applique aussi aux télétravailleurs.

Puis ce qu'il faut rappeler constamment, c'est que le régime d'indemnisation établi par la Loi sur les accidents de travail est sans égard à la faute, il y a une immunité à cet égard-là et, donc les personnes bénéficient d'une indemnisation. Si tu es en télétravail, c'est la même réalité, puis on l'a modernisée, cette loi-là, puis on a inclus l'environnement du télétravailleur, puis le concept de «toute personne» s'applique à tout salarié, donc, et le télétravailleur est un salarié, donc ça s'applique à lui. Et là il y a une multitude d'exemples, là.

Puis c'est sûr qu'on n'éliminera pas, collègue, les risques d'interprétation, puis est-ce que la présomption s'applique, là, parce que c'est souvent des réclamations en indemnisation, mais en matière de prévention, c'est sûr qu'il faut qu'un employeur soit soucieux de la réalité des télétravailleurs.

Puis, s'il y a des personnes qui vont livrer du matériel, bien oui, s'il y a une agression ou une violence à caractère sexuel, la personne, ultimement, pourrait dire : Je fais une réclamation à la CNESST pour être indemnisé et bénéficier de l'analyse qui est requise de la part d'un agent d'indemnisation.

Ça fait que moi, je vous rassure, «toute personne», c'est un concept qui est bien établi en jurisprudence, qui n'est pas limitatif, puis ça s'applique aux télétravailleurs et télétravailleuses aussi. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** D'autres interventions sur l'article 18 tel qu'amendé? Je vais la mettre aux voix. Est-ce que l'article 18, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Adopté. L'article 19, M. le ministre, s'il vous plaît.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. 19. L'article 81.20 de cette loi est modifié :

1° dans le premier alinéa :

a) par la suppression de «123.7,»;

b) par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante :

«Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective.»;

2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de «sont aussi» par «, incluant celles de l'article 123.7, sont».

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Commentaires?

**M. Boulet :** Commentaire. En fait, bien, il y a un amendement qui a été présenté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Est-ce que vous voulez déposer l'amendement?

**M. Boulet :** Tout de suite? Oui.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Est-ce que l'amendement a été sur Greffier et que les collègues de l'opposition l'ont reçu?

**M. Boulet :** Oui, et je l'ai expliqué.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait...

**M. Boulet :** Donc...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** ...pouvez-vous nous en faire la lecture, s'il vous plaît M. le ministre?

• (14 h 50) •

**M. Boulet :** Bien sûr, donc :

Remplacer le sous-paragraphe a) du paragraphe 1 ° de l'article 19 du projet de loi par le suivant :

a) par le remplacement de «123.7, 123.15 et 123.16» par «123.15, 123.16 et 123.17»;

Explication. Bien là, la modification, au départ, ça créait l'obligation spécifique de reproduire explicitement, dans les conventions, le délai de deux ans pour porter plainte en cas de harcèlement psychologique puis ça prévoit également une modification de concordance concernant l'application de ce délai aux recours prévus en vertu de la Loi sur la fonction publique.

Et l'amendement, c'était pour intégrer les articles concernant les ententes pour régler une plainte relative à une conduite de harcèlement dans la convention collective aussi. Et c'est tout, c'est aussi simple que ça.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Je vais demander une suspension quelques minutes, s'il vous plaît.

*(Suspension de la séance à 14 h 51)*

*(Reprise à 15 h 01)*

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Nous reprenons nos travaux. Le ministre ayant lu son amendement, est-ce qu'il y a des interventions sur l'amendement? S'il n'y a pas d'intervention, je vais mettre aux voix l'amendement. Est-ce que l'amendement est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Adopté. Nous revenons, M. le ministre, à l'article 19 tel qu'amendé. Oui, allez-y, M. le ministre.

**M. Boulet :** Non, j'allais dire «adopté».

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Parfait, merci. Non, je croyais que vous aviez une intervention à faire avant, mais, M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve, s'il vous plaît...

**M. Leduc :** Ce ne sera pas trop long, je vous le promets. Mémoire de la CSD. J'aime toutes les centrales syndicales, vous le savez, M. le ministre, toutes égales. Même si je suis un ancien conseiller de la FTQ, je les aime toutes égales. Je vous lis un extrait, c'est à la page 12, du mémoire de la CSD, qui salue les modifications, là, pour renforcer le harcèlement psychologique, mais, par contre, ils disent : «Là où nous nous inquiétons est la bonne...» «Là où nous nous...» «Là où nous nous inquiétons est la bonne vérification du respect de ces obligations. La recommandation 42 du rapport *Se donner les moyens pour agir* comportait un élément que le PL n° 42 n'a pas retenu, soit que, si la convention collective ne contient pas les dispositions pertinentes de la LNT concernant le harcèlement psychologique, il est alors présumé que l'employeur n'a pas rendu disponible aux personnes qu'il emploie la politique de prévention du harcèlement prévue par la LNT. Nous défendons cette recommandation car nous jugeons qu'elle traduit bien, dans le cadre du milieu de travail où une convention collective est présente, l'obligation de l'employeur de mettre en place une telle politique. Dit à la négative, une convention collective ne devrait pas différer la mise en place d'une telle politique.»

**M. Boulet :** Sincèrement, je ne comprends pas très bien, là, mais je ne sais pas si vous pouviez résumer en deux mots ce que vous venez de m'expliquer.

**M. Leduc :** Bien, la CS dit... la CSD dit : En reprenant... La CS dit, Jean dit...

**M. Boulet :** Le français, collègue.

**M. Leduc :** La CSD dit qu'elle reprend une recommandation du rapport *Se donner les moyens pour agir*. Elle dit : C'est bien qu'il y ait une convention collective, mais, si elle n'est pas partie prenante de la convention collective, un peu en lien avec le débat qu'on avait tantôt, on présume que la politique n'a pas été rendue publique. Je pense que c'est une espèce de façon de forcer l'employeur à diffuser et rendre public, parce qu'à ma connaissance, vous me corrigerez si j'ai tort, il n'y a pas de disposition dans votre loi qui précise la manière ou l'obligation de l'employeur de rendre disponible sa politique.

**M. Boulet :** Ah mon Dieu! Bien, il y a de la formation, il y a de l'information. Évidemment, la loi, on la rendra... on va la rendre publique aussi, là. Elle est accessible à tout le monde, mais ne serait-ce que via la formation, l'information, les techniques de... puis qui... la personne responsable de la prise en charge, comment tu fais ton signalement, les obligations de confidentialité, etc., mais, oui, moi, je pense, ça passe par la formation, information, là. Ça fait que, si c'est l'appréhension ou l'inquiétude de la CSD, je tiens à les rassurer, centrale syndicale pour qui j'ai beaucoup de respect, comme vous aussi.

**M. Leduc :** Quand il y a un nouvel employé qui arrive, souvent, il y a une rencontre avec un délégué syndical. Souvent, on lui remet une copie de la convention collective. Là, je parle pour la partie syndicale, puis là ce que je devinais, puis ça fait écho à l'échange qu'on avait il y a quelques instants, c'est qu'il y avait une vertu pédagogique à rajouter dans la convention collective le contenu de la politique ou, du moins, l'évocation que la politique fait partie intégrante de la convention collective en disant : Bienvenue dans telle entreprise, bienvenue dans tel syndicat, nous avons le contenu de la politique ici avec tout le reste de tes droits, bien sûr. Et là eux autres disent : Si ce n'est pas partie intégrante de la convention collective, on n'a pas de garantie que l'employeur va l'avoir diffusé.

**M. Boulet :** C'est un bon point, puis, je répète, formation, information, puis je vous rappellerai qu'à 81.19, au début, là, on dit, à la deuxième phrase du premier paragraphe... du deuxième paragraphe : «Il doit notamment — il doit — adopter et rendre disponible à ses propres salariés une politique de prévention...» Alors, oui, donc, il ferait défaut si... Donc, si ça peut rassurer nos amis de la CSD...

**M. Leduc :** On les salue, et tous ceux qui nous écoutent. Merci.

**M. Boulet :** Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. M. le député d'Acadie.

**M. Morin :** Oui, merci. Alors, écoutez, j'aimerais savoir dans... À l'article 19, 81.20, on en a parlé, on parle d'un délai de deux ans, mais ce délai de deux ans, si ma compréhension est bonne, c'est dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite, donc la dernière manifestation d'une conduite qui a donné lieu à, évidemment, un non-respect de la politique ou à un acte indésirable. La personne aurait donc deux ans pour porter plainte ou pour faire un grief, et je voulais savoir avec vous pourquoi vous n'avez pas retenu, notamment pour... dans le cas du harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel, un délai de deux ans du préjudice qui découle du harcèlement psychologique, et je vous explique pourquoi.

Je vois... je vois votre réaction, mais, vous savez, dans certains cas de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel, il y a des gens qui sont tellement affectés par ce qu'ils ont subi qu'ils sont d'abord incapables, dans un premier temps, d'en parler, deuxièmement, de porter plainte, puis il y a des gens aussi qui doivent suivre un suivi psychologique, puis ça peut même prendre du temps avant qu'ils aient un diagnostic, puis certains ont des diagnostics de syndrome post-traumatique, et ça prend du temps, et ces gens-là sont vulnérables, sont profondément affectés puis ils ne peuvent pas travailler, puis, des fois, bien, ça peut prendre plus que deux ans. Je voudrais juste m'assurer que ces gens-là, on ne les laissera pas pour compte, parce que c'est souvent les plus traumatisés, et ça peut prendre des années avant que ça revienne et puis qu'ils puissent regagner le marché du travail.

Donc, je peux comprendre qu'avec ma question, évidemment, là, on peut couvrir une période de plus que deux ans, mais je voudrais simplement m'assurer qu'avec ce que vous proposez on n'aura pas quelqu'un qui va arriver à deux ans, trois mois, deux ans, quatre mois, puis qu'on va lui dire : Non, finalement, vous n'avez plus de recours parce que vous étiez... vous étiez tellement poqué que, finalement, le délai s'est écoulé. Puis j'aimerais ça... j'aimerais ça que vous nous expliquiez pourquoi vous avez opté pour une définition plutôt que celle dont je vous parle présentement, M. le ministre.

**M. Boulet :** Bon, rapidement, deux ans, ça a fait l'objet d'un consensus. Souvenez-vous, c'est vous qui avez amendé... en fait, le gouvernement qui nous a précédés. Le 12 juin 2018 est entrée en vigueur une réforme importante de la Loi sur les normes du travail, et, avant, c'était un délai de 90 jours de la dernière manifestation, et, pour les raisons que vous avez mentionnées, ça a été repoussé à deux ans justement pour assurer la sécurité des droits des personnes dont les préjudices pouvaient les empêcher de faire des griefs en temps opportun, ou des réclamations, ou des plaintes.

Et là vous m'amenez dans une autre loi, la loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles. Ce deux ans-là est considéré comme étant suffisant, et ce qu'on a fait aussi dans la modernisation du régime de santé et sécurité, on a intégré à la liste des maladies professionnelles présumées, qui font maintenant partie d'un règlement plutôt qu'une annexe, les troubles de stress post-traumatique.

Donc, une personne qui serait victime et, en raison de ce TSPT, incapable de continuer à travailler, elle pourrait bénéficier d'une indemnisation. Elle bénéficierait d'une présomption qui lui permettrait d'obtenir une indemnisation puis, bon, si elle a besoin de faire un grief, elle pourrait aussi bénéficier de ce droit-là pendant une période de deux ans suivant la dernière manifestation. Donc, c'est un délai qui... qui est quand même assez récent et qui répond à vos préoccupations.

• (15 h 10) •

**M. Morin :** Si vous me permettez, je vous dirai, la société évolue. C'est vrai qu'avant c'était un délai de 90 jours. C'est vrai qu'un gouvernement libéral précédent l'a amené à une durée plus longue. Maintenant, la société change aussi, puis on a de plus en plus de cas, puis c'est de plus en plus documenté. Ma préoccupation, c'est qu'on ait des gens qui soient vraiment affectés puis qu'à un moment donné le délai soit passé.

**M. Boulet :** Je dois m'incliner... Peut-être qu'il y a des cas... En même temps, je pense qu'une personne qui est en mesure de démontrer un motif raisonnable justifiant son défaut de respecter le délai, elle pourrait quand même

faire un recours, là, dépendamment du corpus qui s'applique. Est-ce que c'est la convention, ou la Loi sur les normes, ou la loi sur les accidents de travail? Mais, dans le cas de la loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, quelqu'un qui a un motif raisonnable pour être relevé de son défaut de respecter le délai pourrait le faire. Ça fait que c'est vraiment du cas par cas puis c'est vraiment des cas moins... beaucoup moins nombreux.

**M. Morin :** Je suis d'accord avec vous, il n'y a probablement pas beaucoup de ces cas-là. Bien, en fait, j'espère, j'espère qu'il n'y en a pas beaucoup. Je n'ai pas de statistique là-dessus, mais j'espère. Mais, en fait, mon point, M. le ministre, c'est qu'il faut les considérer puis il ne faut pas les laisser pour compte, ces gens-là, qui sont les plus affectés.

**M. Boulet :** Absolument, tout à fait.

**M. Morin :** Donc, je veux juste m'assurer qu'on n'en laissera pas tomber.

**M. Boulet :** Tout à fait, d'accord avec vous.

**M. Morin :** Mais vous ne changerez pas la définition du délai?

**M. Boulet :** Non. Le délai, c'est deux ans, puis c'est un délai qui est jugé relativement consensuel et qui, dans la pratique, n'a pas mené à aucune aberration ou aucune négation de droit qui a été portée à notre attention ou, en tout cas, à l'attention des partenaires du marché du travail.

**M. Morin :** D'accord. Je vous remercie.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. D'autres interventions sur l'article 19 tel qu'amendé? Est-ce que l'article 19, tel qu'amendé, est adopté?

**M. Morin :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Oh! pardon, attendez, j'ai...

**M. Morin :** ...parce que, là, dans 19, bien, évidemment, on va en parler aussi plus tard, de la... toute la question de la confidentialité qui... qui va se retrouver plus tard à l'article 25, là...

**M. Boulet :** ...plus loin, oui, oui, tout à fait.

**M. Morin :** ...mais je veux juste m'assurer qu'on pourra en discuter éventuellement.

**M. Boulet :** Tout à fait.

**M. Morin :** Très bien. Je vous remercie.

**M. Boulet :** Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Je vois qu'il n'y a pas d'autre intervention sur l'article 19 tel qu'amendé. Je vais le mettre aux voix. L'article 19, tel qu'amendé, est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** L'article 20, M. le ministre, s'il vous plaît.

**M. Boulet :** Oui, merci, Mme la Présidente.

Cette loi est modifiée par l'ajout, après l'article 97, du chapitre suivant :

«Chapitre IV.1.

«Disposition particulière applicable aux situations de violence en milieu de travail.

«97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à [...] la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.»

Commentaire. Cette disposition a pour objet d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail. Elle prévoit qu'un contrat de travail ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique

ou psychologique qu'elle a commise antérieurement, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

Merci. C'est complet. Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Commentaires sur l'article 20? M. le député d'Acadie, s'il vous plaît.

**M. Morin :** Merci. Merci, Mme la Présidente. Alors, écoutez, M. le ministre, je comprends que, par cette disposition-là, vous voulez vous assurer que, si quelqu'un a une mesure disciplinaire ou autrement, à cause qu'il a été... qu'il aurait été reconnu responsable d'une inconduite relative à de la violence physique, psychologique ou de la violence à caractère sexuel, au fond, son dossier va pouvoir le suivre, et un nouvel employeur pourrait avoir accès ou pourrait poser des questions là-dessus, obtenir des informations pour éviter justement que ces gens-là changent d'emploi et puissent continuer à commettre des actes répréhensibles. Est-ce que je comprends bien?

**M. Boulet :** En fait, le but, là, c'est essentiellement de protéger la personne à l'encontre de récidivistes ou de personnes violentes soit au plan physique ou psychologique, incluant la violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel, simplement de les protéger. Les parties peuvent négocier, convenir de clauses d'amnistie, moi, j'aime mieux dire des clauses de pardon, là, et c'est juste que, dans l'application du principe de gradation des sanctions, la clause ne peut pas empêcher un employeur de tenir compte d'un événement qui s'est passé il y a quatre ans ou il y a huit ans.

Évidemment, quand il impose une mesure disciplinaire, il tient compte de circonstances aggravantes puis circonstances atténuantes, parce que je sais qu'il y en a qui disent : Oui, mais, Jean, quelqu'un qui se réhabilite... Mais, justement, la personne qui se réhabilite sera une circonstance atténuante qui sera considérée par l'employeur avant d'imposer une sanction, mais, au moins, il saura qu'il y a eu un comportement violent, physique ou psychologique dans le passé. C'est simplement pour permettre à l'employeur de mettre en application le principe de gradation ou de progressivité dans les sanctions, simplement, puis je pense que le degré d'acceptabilité sociale de cet article-là est particulièrement élevé, les associations étudiantes et beaucoup d'autres groupes l'ont requis, et moi, je trouve que c'est un article fondamental de notre projet de loi.

**M. Morin :** Et, là-dessus, comprenez-moi bien, là, je trouve également que c'est essentiel. Dans certaines conventions collectives, par exemple, il y a... il y a une obligation, par exemple, de détruire des dossiers disciplinaires après un nombre d'années, puis là, à un moment donné, woups! ça disparaît, plus personne n'en a... en a la trace, effectivement.

Donc, ce que je veux m'assurer, c'est que non seulement ces dossiers-là ne disparaîtront pas, là, et donc l'employeur... si jamais la personne commet un autre acte répréhensible de même nature, le décideur aura accès à ces informations-là, comme vous l'avez mentionné, pour faire en sorte qu'il puisse imposer une mesure appropriée puis, vous l'avez dit vous-même, là, en tenant compte de circonstances aggravantes ou atténuantes dans les circonstances, mais, si l'employé change d'employeur, est-ce que le nouvel employeur pourrait avoir accès à ça? Est-ce qu'il pourrait poser des questions et en être avisé? Parce que, sinon, tu sais, je vous donne un exemple, là, il y a quelqu'un qui se ramasse avec différents employeurs, ces employeurs-là, par exemple, ont des... ont des entreprises qui s'occupent de personnes vulnérables, puis là, bien, la personne continue à commettre des actes, est-ce qu'il y a un moyen de faire en sorte qu'on va pouvoir arrêter ça?

**M. Boulet :** C'est malheureusement le... j'allais dire le «scope», là, mais l'objet de la Loi sur les normes du travail, c'est de régir une relation d'un salarié avec son employeur et, s'il démissionne puis il s'en va ailleurs, bien là c'est une autre loi qui s'applique, c'est la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, puis l'employeur ne pourrait pas... L'employeur A ne pourrait pas dire : Moi, je shoote son dossier disciplinaire à l'employeur B. Il pourrait le faire si l'employeur B fait signer un formulaire de consentement au salarié, et aujourd'hui la plupart des employeurs, ils font signer des formulaires de consentement aux personnes avant de les embaucher pour obtenir accès à un dossier antérieur, mais ce n'est pas le sens de la loi sur... La Loi sur les normes du travail, c'est le salarié avec son employeur. Donc, c'est essentiellement pour protéger les salariés qui sont en relation d'emploi avec leur employeur.

• (15 h 20) •

**M. Morin :** En fait, je vous... je vous suis. C'est-à-dire que, quand un employé change d'employeur, très souvent, l'ancien employeur ne sait pas nécessairement où l'employé est allé. Donc, s'il... ce serait très difficile pour lui d'envoyer le dossier. Il ne le saura pas. Mais je veux juste m'assurer que, pour le nouvel employeur, par exemple, lui pourra demander à l'employé, et puis, là, l'employé est tenu évidemment de lui dire la vérité, et qu'il pourra avoir accès aux renseignements de l'ancien employeur pour éviter que des personnes avec un comportement totalement inacceptable puissent continuer à propager des actes répréhensibles à gauche et à droite.

**M. Boulet :** C'est tellement intéressant, puis je n'avais pas anticipé une remarque de cette nature-là, mais il faut que notre projet de loi soit un message fort pour les employeurs québécois. Il faut lutter, tout le monde ensemble, contre ces violences à caractère sexuel, et ici on fait en sorte que les clauses d'amnistie, notamment, ne protègent pas les récidivistes qui font du mal à la société, qui ont des comportements qui ont des effets corrosifs non seulement pour la victime, mais pour la famille puis les proches, puis il faut être soucieux de cette réalité-là, qu'il y a de ces personnes-là qui peuvent se promener d'un employeur à l'autre.

Il faut donc que les employeurs soient conscients de cette réalité-là et s'assurent d'obtenir les informations pas seulement quand il y a un motif raisonnable, mais, si tu veux t'assurer d'embaucher les bonnes personnes qui ont

des comportements respectueux de ton environnement de travail, je pense que c'est tout à fait normal et acceptable qu'un employeur demande à un candidat à un poste son consentement pour lui permettre d'avoir accès à un dossier disciplinaire antérieur.

Moi, je trouve que, si notre projet de loi peut servir à conscientiser puis... bon, à conscientiser à l'importance de ce fléau-là, là... Ça n'a pas de bon sens que 49 % des personnes, dans une année, en 2020, aient eu connaissance ou aient subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire dans leur milieu de travail. Il y a des coûts importants aussi pour la société québécoise, des coûts humains, des coûts sociaux puis des coûts économiques, mais je trouve... moi, je suis d'accord avec ce que vous dites.

**M. Morin :** Et c'est effectivement une statistique qui fait peur quand on la lit, on la regarde puis qu'on pense à l'impact que ça peut avoir, et effectivement vous avez... vous avez raison, il y a... il y a des personnes, il y a des vies qui sont totalement affectées. Il y a un aspect tellement humain dans tout ça, mais il y a aussi... il y a aussi un facteur... (panne de son) ...parce que, quand vos employés ne sont pas capables de travailler à cause de comportements inappropriés, bien, évidemment, l'entreprise perd également. Donc, il y a tous... il y a tous ces volets-là, je vous entends très bien, M. le ministre, mais, dans le cadre de votre projet de loi, ne serait-il pas approprié de mettre une disposition qui rappellerait, finalement, cet aspect, cette importance-là, pour les employeurs, de s'assurer qu'ils vont aller chercher les bons renseignements pour éviter que ces personnes-là se promènent d'un endroit à l'autre?

**M. Boulet :** On le fait par tellement de moyens. Je ne sais pas, est-ce qu'on vous avait envoyé — j'avais demandé qu'on vous l'envoie — la campagne sociétale de la CNESST? Est-ce que vous l'avez regardée? C'est quand même assez percutant. Parce que ces violences-là, là, ce n'est pas qu'avec un supérieur immédiat, c'est souvent entre collègues de travail, c'est souvent dans des environnements où il y a une justice organisationnelle qui est déficiente, c'est dans des endroits où tout peut se passer, et je pense que c'est la diversité des moyens d'information, de formation et de sensibilisation qui vont nous permettre de faire comprendre à tout le monde... Puis, tu sais, dans la loi, il y en a plein, d'obligations, là, tu sais, quand même qu'on dirait... puis, tu sais, nul n'est censé ignorer la loi, mais je pense que c'est par des moyens de diffusion à grand déploiement au sein de la population québécoise qu'on va atteindre les meilleurs résultats puis, avec ce projet de loi là, dans la mesure où ça devient une loi, je pense qu'on va faire un grand pas en avant, là, mais...

**M. Morin :** En fait, en résumé, cette disposition-là vise uniquement le cas où il y a une relation entre un employeur et un employé, et, dans ce milieu de travail là, si un individu est reconnu responsable d'une conduite totalement inappropriée, son dossier disciplinaire va demeurer.

**M. Boulet :** En fait, il y a une clause d'amnistie qui a été négociée par les parties, mais elle ne s'appliquera pas. L'employeur ne sera pas tenu de respecter... ne peut empêcher un employeur de tenir compte d'une violence antérieure avant d'imposer sa sanction pour un nouveau comportement violent, qu'il soit physique ou psychologique. Moi, je pense que c'est... On ne peut pas avoir peur d'avoir peur, mais on peut certainement avoir peur des récidivistes, puis, dans le cas présent, ça ne vise qu'à protéger les victimes réelles et potentielles à l'égard des récidivistes ou ceux qui ont un potentiel de violence physique ou psychologique en milieu de travail. Voilà.

**M. Morin :** Je vous remercie.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Je cède maintenant la parole au député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Boulet :** ...si vous permettez, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Oui, allez-y, M. le ministre.

**M. Boulet :** Ça s'applique aussi dans les environnements non syndiqués, là, c'est partout.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. C'est tout un débat, là, la question des clauses d'amnistie. Moi, je me rappelle avoir été contacté par des assos étudiantes, il y a presque deux ans de cela, qui commençaient à réfléchir, qui menaient campagne... On en avait eu, des échanges informels, le ministre et moi, sur le sujet, parce que, moi, ça me prenait un peu de court, puis je n'avais jamais réfléchi à ça, puis, quand j'avais vu que le ministre consultait des organismes, là, quelque part en octobre... septembre, octobre, puis qu'il y avait une référence à... que pensez-vous des clauses d'amnistie, blablabla... OK, il va peut-être y avoir quelque chose qui va bouger en ce sens-là, et c'est l'article, donc, en question qui est devant nous aujourd'hui.

J'ai quelques éléments avec lesquels je veux jongler avec le ministre. La première... Dans tout ce débat-là, il s'est écrit beaucoup de choses, puis moi, je regrette qu'il y ait eu un mélange des genres, peut-être, puis je serais curieux d'entendre le ministre là-dessus. Quand je discutais avec les assos étudiantes puis avec des gens avec qui... ça intéresse, ce dossier-là, je leur disais : Tu sais, s'il y a une violence qui est faite, à caractère sexuel, puis qui est... qui est, selon toute bonne conscience, là, quelque chose de complètement inacceptable, on devrait procéder au renvoi de la personne, à la mise à pied de cette personne-là : Vous êtes renvoyé. Ça serait la bonne pratique de gestionnaire.

Puis, pour un paquet de mauvaises raisons, trop souvent, j'ai vu des gestionnaires de ressources humaines avoir peur de la contestation qui viendrait suite à un renvoi, à travers un grief, bien sûr, puis dire : Ah bien! On va juste se faire une petite tape sur les doigts, dépendamment, évidemment, de la hauteur de l'offense. Et là, éventuellement, cette tape sur les doigts là pourrait faire l'objet d'une clause d'amnistie. Souvent, c'est six mois, un an, ça disparaît du dossier puis, souvent, ça ne disparaît pas physiquement du dossier, là, c'est... surtout qu'on ne peut plus l'évoquer dans une éventuelle gradation de moyens... pas de moyens de pression, ça, c'est un autre domaine, mais une gradation de sanctions. Mais j'aimerais ça entendre le ministre, d'abord, sur... selon lui, peut-il me faire une espèce de séparation d'éléments de violence à caractère sexuel qui feraient, selon lui, l'objet d'un renvoi immédiat ou qui feraient l'objet d'une sanction?

Puis, je termine en disant cet élément-là, rappelez-vous, quand j'ai questionné Me Cox là-dessus en toute fin d'intervention, lors des études détaillées... des audiences, pardon, je lui ai dit : Qu'est-ce que vous pensez de cette clause-là dans le... dans le mémoire... dans le projet de loi du ministre? Et elle dit : Ah! bien, nous, on n'avait pas tellement réfléchi à ça, on était plus sur les normes de travail. Je dis : Oui, d'accord, mais là vous l'avez vu, le projet de loi, qu'est-ce que vous en pensez? Puis elle nous avait dit : Bien, si l'offense produite n'est pas suffisante pour briser le lien de confiance entre l'employeur et son salarié, c'est donc qu'elle est comme très mineure, on assume, pourquoi on la ferait sauter, la clause d'amnistie?

Ça fait que j'aimerais ça entendre le ministre, qu'il me fasse peut-être une typologie de qu'est-ce qui mériterait d'être un renvoi immédiat puis qu'est-ce qui mériterait d'être une offense mineure et d'avoir absolument une simple sanction.

• (15 h 30) •

**M. Boulet :** Bon, dans un premier temps, quand on réfère à une gradation des sanctions, ça part d'un avertissement oral, un avertissement écrit ou une réprimande. Ça peut être une suspension d'une journée, trois jours, trois semaines, trois mois. Ça peut être une suspension d'un an. Ça peut être un congédiement.

Et il y a aussi une gradation dans les comportements sexualisés inappropriés, puis tout n'est pas nécessairement inapproprié, ça dépend du contexte, mais il y a tellement de comportements sexualisés inappropriés qui ne justifient pas le congédiement. Puis vous n'êtes pas le premier qui me dit : Pourquoi ne pas les congédier?, mais tout ne mérite pas le châtiment ultime qu'est le congédiement. Puis, si on disait aux employeurs : Congédiez dès qu'il y a une violence à caractère sexuel, on s'exposerait à une vague de congédiements pour des raisons qui ne sont pas suffisantes.

C'est la raison pour laquelle les arbitres qui se mettent dans la bottine ou dans les bottines des employeurs analysent l'ensemble des circonstances : ça fait combien d'années, quelle est la relation, quelle est la parole, quel est le geste, quel est le comportement, est-ce que ça peut être une tape à un mauvais endroit, est-ce que ça peut être une accolade, est-ce que ça peut être des commentaires? Parfois, ça va beaucoup plus loin. Parfois, c'est des actes sans consentement.

Il y a une gradation, puis je ne suis pas un spécialiste en actes à connotation sexuelle, mais il y a une... il y a évidemment une échelle de gravité, et, tu sais, le congédiement est toujours consécutif à de quoi de grave, et tout n'est pas grave. Puis, tu sais, je me suis assez souvent fait dire : Tout est en crescendo, que ce soit une violence à caractère sexuel en milieu de travail, ou une violence conjugale, ou une violence familiale, ça commence en bas de la montagne puis, graduellement, c'est toléré, graduellement, il y a des impacts qui sont plus importants, graduellement, ça devient beaucoup plus physique, ce n'est jamais avec consentement. Parfois, ça peut être avec consentement.

Mais moi, je le répète souvent, là, même si ça... Puis, si ça fait 12 ans puis que c'est un événement sexualisé, inapproprié, de moins de gravité, parce que, pour moi, tout est grave, là, mais admettons ça, bien, l'employeur, il va le considérer. C'est juste que la clause d'amnistie ne pourra pas l'empêcher d'en tenir compte. Mais, comme ça fait 12 ans, ce n'est pas la même conséquence qu'un événement qui est survenu un an et demi d'avance. Puis il y en a, des clauses d'amnistie que c'est un an. J'ai vu des neuf mois, des 12 mois, des 15 mois. Vous le savez autant que moi, ça ne marche pas dans des cas de violence. Puis je le répète, ça ne veut pas dire que... C'est juste dans l'application du principe de gradation des sanctions. Puis, oui, l'UEQ puis la FECQ, ils sont totalement derrière ça.

Puis on a travaillé, d'ailleurs, la loi sur la protection des stagiaires, là, dans le milieu étudiant, combien de stagiaires étaient victimes de ce type puis maintenant ils sont protégés. Mais il ne faut pas, puis que ce soit... Peu importe la nature de l'environnement de travail, on ne peut pas permettre de pardonner. Puis c'est une violence physique ou psychologique. C'est ce que, simplement, on vient dire. On protège les victimes puis on ne protège pas les agresseurs.

**M. Leduc :** Vous avez répondu un petit peu, mais pas tant que ça, à ma question. Vous avez énuméré des exemples. Moi, je cherchais à avoir des exemples pointus et précis d'actes qui tomberaient dans la catégorie des actes mineurs faisant l'objet d'une sanction ou des actes qui tomberaient dans la catégorie des renvois immédiats.

**M. Boulet :** Oh, mon Dieu! Bien là, encore une fois, ça va dépendre de la relation, de l'environnement, mais, tu sais, ça peut être un regard déplacé, ça peut être un toucher, ça peut être un compliment inapproprié, ça peut être une accolade inappropriée qui ne justifie peut-être pas un congédiement, dépendamment du rapport entre les deux personnes, dépendamment de l'aveu, dépendamment des excuses. En fait, chaque cas en est un d'espèce. Mais il y a des cas... bien, il y a des cas graves.

Puis d'ailleurs, dans notre projet de loi, ce qui est important, pour moi, aussi, c'est de développer une culture de signalement en milieu de travail. Tu sais, quand 79 %, selon Léger, dans le secteur de la construction, voient ou subissent soit de la menace, de l'intimidation ou de la discrimination puis qu'ils ne signalent pas par peur de représailles ou par peur d'un congédiement... Ce n'est pas toujours un congédiement. Parfois c'est une représaille, parfois, c'est une sanction différente. Mais il faut intégrer ça dans les milieux de travail.

Mais je ne suis pas capable finement, collègue, parce que ça m'ennuie de parler de ça, je trouve ça tellement intolérable. Et, même si c'est anodin, je ne pense pas qu'il y ait des comportements sexualisés inappropriés qui puissent être tolérés. Mais je sais qu'il y a une panoplie, quand même, de comportements inappropriés qui ne justifient pas le châtement ultime. Ça, j'en suis convaincu. Puis vous le savez autant que moi.

**M. Leduc :** Vous avez quand même évoqué quelques exemples pointus, vous avez parlé de regards, d'accolades. Là où je vous amène, M. le ministre, c'est que, dans tout le droit du travail qu'on a construit, historiquement... puis cette logique de gradation des sanctions, vous le savez aussi bien que moi que ce n'est pas nécessairement sur le même sujet que se construit une gradation des sanctions. Puis là, en faisant disparaître les clauses d'amnistie ou la façon dont vous l'avez formulé... On a eu notre débat là-dessus, sur si c'était de la justice naturelle ou pas, on n'a pas la même lecture, passons.

Je vous donne un exemple. Quelqu'un fait un regard qu'on a considéré comme une infraction, on va dire, mineure, pas en train de vouloir dire que c'est banal, mais mineure par rapport à autre chose, reçoit une sanction. Vous, vous dites : Maintenant, cette sanction-là, elle peut devenir permanente, malgré une clause d'amnistie. Elle peut ne pas être considérée. On dit la même chose. Si la personne, en effet, réalise que ce n'était pas volontaire, c'était mal... ce n'était pas ça qu'il voulait faire, c'était tout croche, il s'en excuse, il fait une formation, et il se réforme, et on n'en entend plus jamais parler, puis, dans 10 ans, 15 ans, il se brouille un peu avec son employeur, puis il arrive 15 minutes en retard, puis l'employeur décide de serrer la vis puis de dire : Je te sanctionne pour ton 15 minutes en retard, bien là la logique de la gradation pourrait faire en sorte qu'on le congédie en disant : Il y a 15 ans, tu as fait ton regard, on n'en a jamais entendu parler, puis tu t'es réformé, tu t'es excusé, puis, pour tout le monde, c'est un dossier clos, mais moi, je peux m'en resservir, puis le rajouter, puis construire le fait que tu es arrivé 15 minutes en retard puis que, là, finalement, ta face ne me revient plus, 15 ans plus tard, puis procéder à un renvoi.

**M. Boulet :** Non, on va se replacer, là. C'est une inconduite. Il faut que, là, arrive une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, ce n'est pas un retard de 15 minutes, ça ne s'appliquerait pas.

**M. Leduc :** ...ça s'applique, bien sûr, à ça.

**M. Boulet :** Bien, vous dites : Il a commis de quoi il y a 20 ans, puis là il est en retard de 15 minutes, il s'est réhabilité entre les deux.

**M. Leduc :** ...gradation des sanctions, ce n'est pas nécessairement sur le même sujet.

**M. Boulet :** Bien, généralement, dans les conventions, les clauses d'amnistie, c'est des infractions de même nature. Quand ce n'est pas des infractions de même nature, il faut que, dans le principe de gradation, tu tiennes compte de l'élément atténuant, là. Si ce n'est pas dans la même famille d'infractions, il y a un impact, assurément.

Et je veux juste revenir à votre exemple. Il y a 20 ans, il commet même une inconduite et il s'amende, il se réhabilite. Ceci dit en passant, la réhabilitation, moi, il y a beaucoup d'experts qui me disent qu'il y a des profils de personnes violentes, physique et psychologique, c'est dans la nature de cette réalité-là de récidiver, puis la réhabilitation...

**M. Leduc :** Ah! ce n'est pas une garantie.

**M. Boulet :** ...c'est loin d'être...

**M. Leduc :** On s'entend là-dessus.

**M. Boulet :** Puis, s'il y a une effective réhabilitation, bien, ce sera considéré comme un élément atténuant. Mais je reviens à votre exemple. Si, là, il est en retard de 15 minutes, ce n'est pas une inconduite, parce que ça empêche... ça permet à l'employeur de ne pas tenir compte de la clause d'amnistie dans le cas où, là, survient une inconduite de violence physique ou psychologique.

**M. Leduc :** Donc, il n'y aura pas de mélange de sujets ou de dossiers?

**M. Boulet :** Absolument pas.

**M. Leduc :** Bon, il y a déjà ça de réglé. Autre chose que je veux vous entendre, M. le ministre, c'est la concordance entre cet article-là et les articles similaires qui sont dans le projet de loi de votre collègue, du ministre de l'Éducation. Pouvez-vous nous expliquer comment ils vont coexister et se parler ou pas? Parce qu'il est à l'étude, en ce moment, un projet de loi sur le milieu de l'éducation...

**M. Boulet :** ...lui, c'est une clause... mon collègue à l'Éducation, c'est une clause de même nature. Évidemment, on s'est assurés d'une cohésion. Nous, on a préparé notre article avant, mon collègue s'en est inspiré. Et eux... Nous, c'est les inconduites à caractère... les violences, alors que lui, c'est la protection de l'élève. Et, au sein d'un centre de services scolaire, sa clause prévoit notamment que l'école, l'établissement peut vérifier l'existence de comportements

inadéquats dans un emploi antérieur dans un centre de services scolaire pour assurer la protection de l'élève. Donc, ce n'est véritablement pas le même motif. Et, eux, bien évidemment, comme c'est un centre de services scolaire avec des écoles, ce n'est pas appliqué de la même manière. Nous, on régit la relation employeur-employé et... et c'est dans des conventions collectives qu'on retrouve des clauses d'amnistie. Mais, même en milieu non syndiqué, là, il n'y en a pas, de ces types de clauses là. Mais ce n'est pas de même nature, mais c'est libellé selon la même... tu sais, de même nature, là, quand même.

• (15 h 40) •

**M. Leduc :** ...le personnel enseignant ou le personnel scolaire en général, syndiqué, du réseau public autant que privé, sera assujéti aux deux articles, celui qu'on est en train de discuter et celui du projet de loi de votre collègue?

**M. Boulet :** Totalemment. Le professeur de telle école, dans sa relation avec son employeur... L'école va pouvoir tenir compte d'une inconduite antérieure pour déterminer la sanction appropriée pour une inconduite, pour une violence actuelle. Et c'est sûr que ce professeur-là, s'il se promène, s'il va dans une autre école, si on tient compte de la disposition dans le projet de loi de mon collègue, bien là c'est des comportements violents qui pourraient avoir un impact sur la protection de l'élève. C'est tout à fait cohérent, les deux, là.

**M. Leduc :** Ça faisait référence à des articles que je me rappelle, là, d'une personne qui avait... un enseignant, je pense, qui était à Montréal, qui avait commis des infractions, qui avait été sanctionné et même renvoyé, si je ne me trompe pas, mais qui avait traversé le pont puis qui était allé travailler à Laval, puis que, là, tout allait bien... bien, tout allait bien, en tout cas, ils ne le savaient pas, eux autres, ils ne pouvaient pas le savoir. On est dans ce genre de situation?

**M. Boulet :** Exact.

**M. Leduc :** OK. Une autre question, M. le ministre. Quand je vous parlais, tantôt, des discussions que j'avais avec les mouvements étudiants, donc la Fédération étudiante collégiale, l'Union des étudiants du Québec, la discussion sur les clauses d'amnistie tournait toujours alentour du domaine bien pointu des violences à caractère sexuel. Or, votre article ouvre plus large que ça. Vous dites «violence à caractère sexuel», mais on ajoute, dans le lot, deux autres sujets, deux autres thèmes qu'est la violence physique puis la violence psychologique. J'aimerais ça comprendre votre cheminement. Pourquoi vous avez décidé d'aller un peu plus large que ce que réclamaient les propres associations étudiantes?

**M. Boulet :** ...de la définition qu'on a dans la loi santé et sécurité du travail, puis vous savez qu'on a travaillé longtemps là-dessus. Quand on parlait des risques psychosociaux ou de la santé psychologique, on a les violences physiques ou psychologiques puis on dit tout le temps «incluant la violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel». Donc, ces comportements-là, ils sont de même nature, c'est des comportements de violence, et il nous apparaissait très approprié de le considérer comme ça. Parce que c'est difficile aussi, parfois, de départager, hein, le physique... Tu sais, on le disait, pour le harcèlement psychologique, c'est souvent plus tard qu'on réalise qu'une connotation sexuelle... Ça fait que, pour ces clauses-là, c'est important de s'assurer que le concept comprend tout ce qui peut potentiellement être à caractère sexuel, puis je pense que vous me comprenez, là. Mais c'était ça, le raisonnement.

**M. Leduc :** ...vous avez envisagé d'ouvrir à d'autres thèmes, mais que, finalement, vous vous êtes restreints à ceux-là?

**M. Boulet :** Tout à fait. Puis d'ailleurs c'était le mandat que j'avais donné au comité d'expertes, c'était d'abord et avant tout les violences à caractère sexuel, mais tenant compte de la cohésion avec les concepts, harcèlement psychologique et sexuel, et de ce que nous avons dans la Loi santé et sécurité du travail. Oui, on s'est limités à ça parce que je ne voulais pas... Tu sais, c'eût pu être plus complexe, là, d'aller à d'autres types de comportements. C'est une loi dont le titre est clair, qui vise à lutter puis combattre le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel.

**M. Leduc :** Est-ce que vous pouvez me donner un exemple d'un élément supplémentaire que vous avez évalué à ajouter mais que vous n'avez pas retenu, finalement?

**M. Boulet :** Non, moi je n'en ai pas considéré. Personnellement, là, je n'y ai pas pensé. J'y ai pensé, que ça pouvait être plus large que ça, mais je n'ai jamais identifié un type d'autres comportements fautifs, là, parce qu'on réfère à une faute commise par un salarié qui pourrait justifier que l'employeur puisse ne pas tenir compte de la clause d'amnistie. Non.

**M. Leduc :** OK. Et, à votre avis, la définition et le périmètre «violences à caractère sexuel», «violences physiques», «violences psychologiques» est assez bien délimité et défini pour éviter de la confusion entre ces trois thèmes-là?

**M. Boulet :** Ah mon Dieu! Oui, totalement convaincu. D'ailleurs, tout ce qui concerne la prévention qui doit être incluse dans les programmes et les... les programmes de prévention et le plan d'action, oui, ça s'articule autour de ce concept-là. Évidemment, je le répéterai tout le temps, je ne suis pas naïf, c'est du droit nouveau, c'est du droit qui va requérir de la pédagogie. Est-ce qu'il y aura des risques d'interprétation ou d'application? J'en douterais. Je pense que l'article... On a jonglé, puis je trouvais que c'était ça qui était la formulation la plus respectueuse que nous pouvions

avoir et qui est compatible avec nos objectifs. On ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour respecter les objectifs de la loi de lutter et de combattre. Puis il reste que le mot clé là-dedans, collègue, là, c'est «violence physique, psychologique», «that's it». Excusez-moi.

**M. Leduc :** Les groupes qui sont venus nous parler de ça, en particulier les groupes syndicaux qui ont à jongler avec des clauses d'amnistie, par définition, avaient différentes suggestions. Il y en a qui disaient : Il ne faut pas toucher à ça du tout. Peut-être un peu moins bien reçu. Certains disaient : C'est bien beau tel quel. D'autres disaient : Il faut peut-être trouver un genre de terrain milieu entre l'abolition totale ou ce qu'ils considèrent, eux, comme l'abolition totale des clauses d'amnistie — je sais que ce n'est pas la lecture que vous nous présentez aujourd'hui — et les clauses actuelles, vous l'avez évoqué vous-même, qui sont souvent à l'ordre de six mois, neuf mois, un an, un an et demi, donc des délais qu'on pourrait qualifier de courts. En conséquence, il y a des groupes qui nous ont dit : OK, c'est vrai qu'il faut serrer un peu la vis, mais qui étaient inconfortables à l'idée de les abolir complètement et qui disaient : Est-ce qu'un compromis ne pourrait pas être de mettre une espèce de minimum, que les clauses d'amnistie d'ordre public ne peuvent pas être de moins de... il y en a qui disaient deux ans ou cinq ans, par exemple. Est-ce que ça ne peut pas être... Est-ce que vous avez considéré ça quand vous avez vu les mémoires?

**M. Boulet :** Oui, je l'ai considéré. Mais ce n'est pas parce que ça a été commis il y a cinq ans que ça n'a pas le même impact. Puis, tu sais, je réfère à notre collègue libéral, les violences psychologiques, là, ou à caractère sexuel, j'ai vu des cas, puis je ne référerai pas à des cas précis parce que vous les connaissez, c'est 10 ans, 12 ans après. Parfois, il y a des cas qui génèrent des répercussions psychologiques pendant le reste d'une vie. Moi, là, de mettre une limite, là, à cinq ans... Si c'est survenu, je le répète, il y a huit ans, puis il ne s'est rien passé, l'employeur va le considérer comme un élément atténuant, et ça fait partie des facteurs à considérer par l'employeur. Puis l'arbitre, vous le savez, il rend une décision d'opportunité, il peut rendre toute décision qui aurait dû être rendue par l'employeur en tenant compte des circonstances.

Ça fait que je comprends ce point-là, cinq ans, huit ans, 10 ans, mais on ne les élimine pas, on fait simplement dire : Ça ne peut pas empêcher un employeur d'en tenir compte, tout simplement, mais... Puis ça peut être un, ça peut être deux, ça peut être trois comportements puis... Mais, oui, je l'ai considéré puis je pense qu'inéluctablement on doit aboutir là. Il faut, le mieux possible protéger les victimes puis il faut le moins possible protéger les agresseurs.

**M. Leduc :** ...M. le ministre, on ne les élimine pas, puis le texte de loi que vous nous soumettez, c'est ça que ça dit, je suis d'accord. Par contre, dans l'effet réel que ça va produire, ça risque, 99 % du temps, de les rendre inopérantes, je... Qui vivra verra, là. Mais c'est quoi, l'intérêt, une fois cette loi-là adoptée, pour une partie syndicale d'aller négocier des clauses d'amnistie encore?

**M. Boulet :** Sur tous les autres types de comportements fautifs en milieu de travail...

**M. Leduc :** ...

**M. Boulet :** Sur la violence, non, on ne pardonne pas la violence. On s'assure que la violence antérieure soit considérée dans le contexte de l'imposition d'une sanction en ce qui concerne une inconduite violente contemporaine.

**M. Leduc :** Je me suis mal exprimé, M. le ministre, je reformule. D'après vous et d'après votre ministère, quel sera l'effet de l'adoption de cet article-là sur les conventions collectives du Québec dans leurs renégociations des prochaines années?

**M. Boulet :** Les conventions collectives vont tenir compte, comme l'ensemble des normes qu'il y a dans la Loi sur les normes, comme l'ensemble des obligations et des droits qu'il y a dans nos lois santé et sécurité, accidents de travail... Ils vont s'assurer que les conventions respectent. Moi, j'aurais une clause d'amnistie, sous réserve de l'application de l'article 97.1 de la loi.

**M. Leduc :** ...d'après vous, une conséquence où certains employeurs pourraient en profiter pour dire : On flush toutes les clauses d'amnistie, incluant celles pour les retards, mettons?

**M. Boulet :** Non. Non, parce qu'il y a des employeurs... Évidemment, chez les partenaires, il n'y avait pas d'unanimité. Je pense qu'il y a quand même un assez bon consensus en faveur de la disposition telle qu'elle est, mais il y a des employeurs qui revenaient à la liberté contractuelle, il y a des employeurs... Mais ça fait partie du pouvoir de négociation. Mais je ne pense pas que le corridor étroit des violences dans les clauses d'amnistie ait un impact sérieux sur le rapport de force des parties à une table de négociation. Au contraire, moi, je pense que ça va les inciter peut-être à négocier des articles dans les conventions collectives pour éviter que ça survienne, pour faciliter la détection des personnes qui ont des comportements comme celui-là.

• (15 h 50) •

**M. Leduc :** Sauf erreur, il y a une analyse d'impact, là, qui va être adoptée à la fin du projet de loi, si je ne me trompe pas, ou on en discutera plus tard, là. Mais est-ce que ça va regarder... Par curiosité, j'oserais dire, intellectuelle, je suis curieux de voir ce qui va arriver dans le futur avec ces clauses-là dans les conventions actuelles du Québec. Est-ce que c'est quelque chose qui va être observé à votre ministère?

**M. Boulet :** Absolument. Moi, je suis convaincu qu'on fera le suivi des impacts. Comme vous savez, les conventions collectives de travail sont toutes déposées chez nous, à mon ministère, puis, oui, on aura certainement un regard attentif sur l'impact que ça peut avoir sur le libellé des clauses de conventions collectives. Puis vous savez qu'il y a un rapport d'application de la loi au bout de cinq ans, et ça, c'est un des éléments, j'aime ça que vous attiriez mon attention là-dessus, ce sera un des éléments qui fera partie du rapport de mise en application au bout de cinq ans.

**M. Leduc :** Il y a un dernier sujet, Mme la Présidente, que j'aborderais avec le ministre sur ce dossier important des clauses d'amnistie. On a eu un échange, la semaine dernière, sur une proposition que j'ai mise en jeu, le 47.2, 47.3, l'obligation de représentation syndicale, qui n'a, à mon avis, malheureusement pas été retenue par le ministre. Mais, dans le cadre de cet échange-là, il y avait tout un débat sur la justice naturelle, le droit à une justice naturelle puis le fait que, selon le ministre, ma proposition ébranlait un peu les fondements de cette justice naturelle là. Et moi, je lui répliquais : Oui, mais votre proposition sur les clauses d'amnistie aussi. Il n'était pas d'accord avec mon analyse, et c'est son droit, bien sûr.

Je veux juste lui poser la question. Sur cet article de votre projet, l'article n° 20, est-ce que... Si d'aventure, ça me surprendrait que ça arrive, mais c'est possible, si d'aventure une organisation ou un individu décide d'apporter votre article et votre loi, en particulier celle-là, devant les tribunaux, en disant : Ça ne devrait pas être permis, ça, parce qu'on alléguerait que ça brime ma justice naturelle, est-ce que vos juristes qui ont travaillé là-dessus sont convaincus que ça résisterait au test des tribunaux?

**M. Boulet :** C'est une bonne question. En fait, ce qu'on a analysé, c'est ce qu'on appelle un risque constitutionnel. Comme vous savez, depuis 2015, le droit de négociation collective, la liberté d'association, ça fait partie intégrante de nos chartes, ça ne peut être limité que de façon très, très prudente. Et il y en a... Bien, il n'y a pas... il n'y a pas une centrale syndicale ou un syndicat qui va s'attaquer, mais on a analysé le risque constitutionnel et on en est venus à la conclusion que le risque était faible, même en tenant compte de l'intérêt public puis des motifs justifiant cette clause-là, que les chances de gain à la cour, le cas échéant, seraient élevées.

**M. Leduc :** On parle bien d'un risque faible que quelqu'un le conteste ou risque faible si quelqu'un le conteste?

**M. Boulet :** Non, un risque faible de défaite devant un tribunal.

**M. Leduc :** Parce que, je veux dire, je partage votre analyse qu'il y a peu de chances que ça arrive, au même titre qu'il y a peu de chances...

**M. Boulet :** ...dans l'hypothèse où quelqu'un disait : Cette clause-là est à l'encontre de la liberté d'association parce que ça brime le droit des parties de négocier collectivement, leur liberté contractuelle, les chances de succès d'un tel recours sont faibles.

**M. Leduc :** OK. Parce que c'est intéressant parce qu'on est vraiment à la frontière entre le droit et la politique, puis c'est un débat...

**M. Boulet :** Bien oui. Tellement.

**M. Leduc :** ...similaire à celui qu'on avait sur le serment au roi, qu'on est allés modifier la Constitution canadienne avec une loi de l'Assemblée nationale.

**M. Boulet :** Oui. Bien oui.

**M. Leduc :** Beaucoup de juristes auraient plaidé que ça ne se fait pas puis qu'on n'a pas le droit de toucher à ça, et... Mais qui l'a contesté à ce jour? Personne. Qui le contestera un jour? Peut-être personne non plus, et c'est une bonne nouvelle. Donc, merci pour l'échange, M. le ministre, c'est apprécié.

**M. Boulet :** C'est bien, bien apprécié. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Maintenant, je cède la parole au député de Jean-Talon.

**M. Paradis :** Merci beaucoup, Mme la Présidente. J'ai... Dans un échange précédent avec vous, M. le ministre, puis avec des gens qui sont venus en audience, j'ai parlé de l'importance de bien connaître l'état actuel du droit pour bien comprendre ce qu'on est en train de faire, et je vous dis tout de suite où je m'en vais avec mes questions, mais j'ai l'impression, puis c'est un petit peu ça sur lequel j'aimerais avoir vos commentaires, j'ai l'impression que l'article 97.1 cherche en quelque sorte à cristalliser l'état actuel du droit, en fait, établi par la jurisprudence. Et donc c'est pour ça que... Parce qu'il y a des gens qui nous demandent d'aller plus loin, il y a des gens qui nous demandent d'aller moins loin, mais, en réalité, j'ai l'impression, M. le ministre, qu'ici c'est l'état actuel du droit.

Donc, vous l'avez bien mentionné, cet article-là vise principalement la récidive. Parce que ce que l'article dit, il n'interdit pas les clauses d'amnistie, il vient dire qu'elles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet d'empêcher

un employeur de tenir compte d'une infraction ou d'une faute du même genre qui aurait été commise précédemment par une personne, donc, qui est rendue à l'imposition de la sanction. Donc, on a déterminé que cette personne-là, elle avait soit posé un geste de harcèlement ou encore de violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel. Donc, en quelque sorte, cette personne-là est une récidiviste, et la loi vise clairement à faire en sorte qu'il n'y ait pas de récidive.

Donc, est-ce que j'ai raison de penser que cet article-là est inspiré notamment de la jurisprudence qui suit la décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay—Lac-Saint-Jean, CRDI, contre Fortier et que c'est ça que l'article cherche à cristalliser? Est-ce que c'est bien l'intention du législateur, M. le ministre?

**M. Boulet :** Je ne peux pas m'exprimer mieux que vous, collègue, sur le fond, sur la façon de faire, sur la possibilité d'avoir des clauses d'amnistie, mais de ne pas empêcher l'employeur d'en tenir compte dans les cas de violence. Puis, oui, j'ai cette décision-là, puis effectivement ça confirme ce que la Cour d'appel nous mentionne. Moi, je pense qu'on va tous être fiers de cet article-là, les quatre... bien, en fait, nos équipes aussi, nos cinq, là, en fait.

**M. Paradis :** Donc, cette jurisprudence-là ne s'applique pas seulement à la violence à caractère sexuel, mais, de fait, comme l'article 97.1 cherche à le faire, elle s'applique aux... à toutes les formes de violence physique et psychologique, incluant la violence à caractère sexuel?

**M. Boulet :** Totalement.

**M. Paradis :** C'est l'état du droit actuellement.

**M. Boulet :** C'est la décision de la Cour d'appel. Puis je ne l'ai pas relue récemment, mais la cour précise, en terminant, qu'un avis disciplinaire, là, en 2007, ne pouvait pas, en soi, justifier un congédiement, mais il s'agissait là d'un fait à considérer dans le cadre d'une preuve où le continuum était un facteur essentiel et où il était important d'apprécier la crédibilité de l'intimé, peu importe l'article 5.07 de la convention, compte tenu de l'article 93 de la LNT. Est-ce que j'irais jusqu'à dire que ça cristallise l'état du droit? Ce n'est, en fait, pas incompatible avec une décision de la Cour d'appel du Québec, puis vous le soulignez de façon parfaite, là, puis...

**M. Paradis :** Très bien. Donc, je le dis parce que, là, ici, on est en train de parler de l'intention du législateur, et c'est parce qu'il y a des gens qui nous invitent, par exemple, à prévoir des limitations temporelles, hein, donc du temps que tu peux aller chercher en arrière. Mais ça, ce serait, en réalité, un recul par rapport à ce qui existe déjà dans la jurisprudence. Certains nous disent que ça devrait s'appliquer seulement à la violence à caractère sexuel, mais ça pourrait être un recul par rapport à ce qu'il y a actuellement. Puis ce qu'on ne veut pas, nous, actuellement, comme législateurs, c'est de faire des reculs, mais plutôt d'assurer d'au moins clarifier que c'est ça qu'on veut, comme état du droit, et qu'au contraire on veut aller de l'avant. Je comprends bien?

**M. Boulet :** Vous avez parfaitement raison, et je suis d'accord avec tout ce que vous venez de dire.

**M. Paradis :** Très bien. J'oserais aussi... puis je vais vous demander de réagir à ça, mais plusieurs parlent de l'importance de la réhabilitation, et ça, c'est une valeur très importante au Québec. Et, dans un mémoire d'une centrale syndicale, on dit : Bien, si on interdit les clauses d'amnistie, bien là on va comme décourager les gens de s'engager sur le chemin de la réhabilitation parce qu'ils vont dire : Bien, ça sert à quoi, de toute façon? Tu sais, je vais avoir une tache sur mon dossier toute ma vie. Mais, en réalité, la loi n'empêche pas, donc, de dire, bien, qu'on veut amnistie, mais elle dit : Si tu récidives, si tu es un récidiviste, si tu es une personne récidiviste, bien là on va tenir compte de tes antécédents. Et donc je pense qu'on... Est-ce que le législateur, donc, a voulu obtenir cet équilibre-là en disant : Bien oui, on veut lancer le bon message sur la réhabilitation, mais, en même temps, on veut dire : Pour la récidive, c'est tolérance zéro, puis là l'employeur, bien sûr, va pouvoir tenir compte de ce qui s'est passé avant, parce qu'on ne veut pas créer des situations de récidive?

• (16 heures) •

**M. Boulet :** Totalement d'accord avec tout ce que vous venez de dire. Et la meilleure réhabilitation, dans mon esprit, là, c'est de ne pas récidiver. C'est point final.

**M. Paradis :** Très bien. Bon, certains nous ont dit, par contre, qu'il y a des situations sur lesquelles on aimerait agir, puis c'est celles où il y a une démission ou quelqu'un qui est congédié avant qu'on se rende à l'étape de la sanction, donc il n'y a rien dans son dossier, ou encore la difficulté, entre les employeurs, de pouvoir communiquer les antécédents sur des questions de violence physique ou physique... ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, puis ça, c'est un problème. Donc, ça fait en sorte qu'on ne se rend pas, si vous voulez, à la situation de 97.1. Juripop, par exemple, nous dit : Pourriez-vous considérer, comme législateurs, une facilitation, donc, de la communication des antécédents justement pour être dans le domaine de la prévention?

Je le sais, je vous vois, là, réagir, je sais que c'est quelque chose de très délicat, parce qu'il y a des droits constitutionnels, il y a le droit à la confidentialité, etc. Mais c'est vrai que c'est une difficulté réelle dans la prévention de la récidive. Est-ce que vous avez réfléchi à cette question-là? Est-ce que vous avez considéré des possibilités dont

vous voudriez nous parler aujourd'hui, donc, qui auraient pu être un autre pas en avant en matière de prévention, notamment de la violence à caractère sexuel, là, puis d'éviter des récidives, là, finalement, des personnes qui passent d'un département à un autre ou d'un employeur à un autre, d'une entreprise à une autre?

**M. Boulet :** Oui, mais oui, la réflexion, je l'ai faite à plusieurs reprises. Ceci dit, la règle cardinale en matière de droit de la protection des renseignements personnels au Québec, c'est le consentement. Et là on se retrouve, nous, dans une loi dont l'objet est de régir la relation entre un employeur a et un employé b ou un salarié b. Et là c'est une relation triangulaire, le salarié b s'en va travailler pour l'employeur c. Ça fait que, là, c'est une autre loi dont l'objet est complètement différent et dont l'essence s'articule autour du consentement, à l'exception de, puis... Mais je me suis fait la réflexion, mais je pense que, juridiquement, c'est beaucoup plus solide d'y aller de cette manière-là puis de ne pas affecter les droits individuels au point de dire : Tout va se transférer d'un employeur à un autre, puis comment ça va se faire, puis comment ça va être géré, puis comment ça va être traité, puis comment il va y avoir des recours à la Commission des droits de la personne parce qu'il y aura des plaintes de discrimination fondées sur un dossier antérieur. Ça fait qu'il y a... il y a beaucoup d'enjeux.

Ce que vous soulevez impliquera peut-être une analyse plus approfondie, mais ça commence à être complexe, puis je ne suis pas certain que le Québec est à ce stade-là, là, de requérir... mais, encore une fois, notre loi, dans la mesure où ça impose la prévention, je pense qu'implicitement, quand tu embauches, tu dois t'assurer que la personne ne soit pas à risque ou qu'elle n'est pas... puis c'est pour ça que les employeurs... puis c'est des cinq, six lignes, là, ils font signer des formulaires de consentement, puis ce formulaire-là, dès qu'il est signé par le candidat, candidate, comme j'expliquais tout à l'heure, permet à l'employeur c d'appeler l'employeur a et d'obtenir l'information qui est dans son dossier et... Mais c'est du travail pour l'avenir.

**M. Paradis :** Très bien. Donc, je comprends que vous l'avez analysé, puis vous... vous avez dit : Il n'y a pas de moyens, là, qui permettraient d'aller là. Et donc on revient au principe de base, c'est-à-dire que 97.1, en réalité, là, il va... il va confirmer, là, permettez-moi de le dire comme ça, mais il va confirmer la jurisprudence actuelle qui dit que, s'il y avait une convention qui faisait en sorte que... qui empêchait un employeur de tenir compte d'une sanction imposée précédemment pour le même type de violence à caractère sexuel, notamment, ça viendrait contrevenir, en fait, au caractère d'ordre public des dispositions de la Loi sur les normes du travail, dont il y en a une qui dit : De la violence physique, de la violence psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, on n'en veut pas, puis, si tu en as déjà fait dans le passé, il faut qu'on en tienne compte dans la sanction pour empêcher les récidives. C'est ça, le principe de base.

**M. Boulet :** Absolument. Totalement d'accord.

**M. Paradis :** Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Terminé, M. le député de Jean-Talon? M. le député d'Acadie, la parole est à vous.

**M. Morin :** Merci, Mme la Présidente. Pour... pour revenir à la discussion qu'on a eue antérieurement, M. le ministre, quand je vous disais ou je vous demandais : Est ce que... est ce que ce serait possible, par exemple, pour... pour un nouvel employeur, d'avoir une obligation légale de vérifier si une personne a déjà eu une conduite qui a amené à des sanctions en matière de violence, notamment à caractère sexuel?, je voulais simplement attirer votre attention sur le projet de loi de votre collègue le ministre de l'Éducation, le projet de loi n° 47, qui, à son article 5, indique : Avant l'embauche de personnes appelées à oeuvrer — bon, évidemment, dans ce cas-ci, c'est dans le domaine de l'éducation — auprès d'élèves mineurs ou être en contact avec eux, le centre doit s'assurer qu'elles n'ont pas eu un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique. Ici, évidemment, c'est des élèves. Alors, c'est... c'est sûr que ça peut devenir difficile, vous l'avez évoqué, pour un employeur de transmettre certains renseignements à un nouvel employeur, ils ne le savent pas toujours, mais ne serait-il pas approprié d'imposer au nouvel employeur, comme le gouvernement veut le faire dans son projet de loi, donc d'imposer, avant l'embauche de personnes, de vérifier si le candidat ou la candidate n'aurait pas eu, justement, des sanctions éventuelles... postérieurement en matière de violence à caractère sexuel ou autrement? C'est un projet de loi qui est à l'étude présentement.

**M. Boulet :** Je pense que j'ai répondu amplement, merci pour la question. Évidemment, l'objet du projet de loi de mon collègue vise essentiellement la protection de l'élève et vise la situation de professeurs qui se promènent d'une école à l'autre au sein d'un même centre de services scolaire, alors que, nous, ça régir une relation employeur-employé. Pour l'instant, il n'est pas question de remettre en question la règle cardinale du consentement qui prévaut dans la Loi sur la protection des renseignements personnels, mais c'est matière à discussion future, là, je suis assez d'accord avec vous.

**M. Morin :** Remarquez qu'avec... avec la question, avec ma proposition, je ne mets pas en question la règle du consentement. D'ailleurs, d'ailleurs, ça, Juripop en parlait dans leur... dans leur mémoire. Évidemment, la personne peut toujours refuser de répondre, mais moi, si j'étais l'employeur, puis je posais une telle question dans un contexte d'embauche, puis que la personne dit : Ah non, moi, je ne veux pas parler de ça, peut-être que j'aurais des questions qui remonteraient, n'est-ce pas, à la surface. Donc, le consentement, il est là, je vous entends bien, mais... Enfin, bref, je voulais le soumettre parce que c'est un élément sûr qui rappellerait, s'il était dans la loi, aux employeurs, bien, qu'ils doivent faire diligence à ce sujet-là.

**M. Boulet :** Totalelement. Merci.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Mme la députée de... La Pinière, la parole est à vous, pardon.

**Mme Caron :** Merci, Mme la Présidente. Alors, comme mon collègue député de l'Acadie faisait référence au projet de loi qui est à l'étude, actuellement dans une autre commission, pour protéger les élèves dans les écoles primaires, la question que je me pose, c'est... bon, évidemment, l'autre projet de loi, c'est parce que ce sont des... des jeunes qui sont vulnérables devant... devant des adultes. Puis peut-être que, M. le ministre, vous allez voir venir ma question : Est-ce que les personnes vulnérables en CHSLD, par exemple, sont... vont être bien protégées par l'article de loi tel... tel qu'il existe? Parce que je ne voudrais pas que, comme je l'ai déjà dit par le passé dans d'autres remarques... qu'un préposé qui a été violent à l'égard de... soit de collègues de travail ou à l'égard de... de la clientèle d'un CHSLD, par exemple, se retrouve un emploi dans un autre CHSLD et récidive sans que personne ne sache qu'il était ou qu'elle était fautif dans un autre contexte de travail.

**M. Boulet :** La réponse est oui, en lettres majuscules.

**Mme Caron :** Donc, il n'y a pas... on n'a pas...

**M. Boulet :** Ça s'applique dans tous les milieux de travail, particulièrement... je n'oserais pas dire particulièrement, mais notamment dans les CHSLD.

**Mme Caron :** D'accord, je vous remercie.

**M. Boulet :** Merci.

• (16 h 10) •

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. D'autres commentaires sur l'article 20? Je vais le mettre aux voix. Est-ce que l'article 20 est adopté?

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Adopté. Selon le plan, nous serions rendus à l'article 17. M. le ministre.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. L'article 17 : L'article 3.1 de la Loi sur les normes du travail est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après «du chapitre IV,», de «l'article 97.1 du chapitre IV.1,».

Commentaire. Bon, évidemment, c'est de la concordance, là, c'est en lien avec l'article 20 proposé, s'applique à toute personne salariée et à tout employeur et inclut les salariés exclus, bon, en vertu de l'article 3. Alors, voilà, c'est de la concordance.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** De la concordance. Merci. L'article 17. Est-ce qu'il y a des... Oui, M. le député de Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Bien, c'est de la... c'est de la concordance en quel sens?

**M. Boulet :** Bien, les ententes qui prévoient des conditions de travail, telles que les conventions collectives dans le milieu de la construction, régies par R-20, des ententes qui concernent les cadres supérieurs, bien, vont être visées par 97.1. C'est de la concordance d'ajustement, là.

**M. Leduc :** C'est pour... c'est pour que ça touche plus de personnes, donc, la... ce qu'on vient de relire?

**M. Boulet :** Bien, des personnes exclues du champ d'application de la loi, notamment les cadres supérieurs.

**M. Leduc :** Bien, ils n'ont pas de convention collective, les cadres supérieurs.

**M. Boulet :** Non, mais ils sont visés aussi par l'application. Il y a certaines dispositions de la loi qui s'appliquent aux cadres supérieurs, notamment en matière de harcèlement, et pour... c'est pour s'assurer que l'article 20 s'applique aussi. Essentiellement, c'est ce que je comprends.

**M. Leduc :** Bien, je réitère ma question, là. Si ça... les cadres supérieurs... il n'y a pas de clause d'amnistie, il n'y a pas de convention collective.

**M. Boulet :** OK, donc, elle me rappelle effectivement... Parce que les clauses d'amnistie, ce n'est pas juste dans les conventions collectives, il y en a dans des conventions individuelles de travail et il y en a dans des contrats impliquant des cadres supérieurs. Ça fait qu'il y en a dans tous types de contrats de travail, qu'ils soient de nature individuelle ou collective. Ça fait que c'est super important de le mentionner.

**M. Leduc :** Donc, un cadre supérieur qui négocie un contrat de travail...

**M. Boulet :** Oui. Oui.

**M. Leduc :** ...peut ajouter une clause...

**M. Boulet :** Ah, mon Dieu! Oui, il y en a.

**M. Leduc :** Je n'étais pas au courant de ça...

**M. Boulet :** Oui, oui, tout à fait.

**M. Leduc :** ...je n'ai jamais été un cadre supérieur.

**M. Boulet :** Moi non plus, moi non plus. Mais j'en ai négocié, des contrats.

**M. Leduc :** Non? Dans votre firme d'avocats, vous n'étiez pas un cadre supérieur?

**M. Boulet :** Je n'ai pas à répondre à ça, Mme la Présidente?

**M. Leduc :** ...

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Non, M. le ministre.

**M. Leduc :** Vous n'étiez pas obligé de répondre, non.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Ça ne fait pas partie... Ça ne fait pas...

**M. Leduc :** Merci de la précision. Merci de la précision, M. le ministre.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Donc, d'autres commentaires sur l'article 17? Est-ce que l'article 17 est adopté?

**M. Leduc :** Juste une question.

**Des voix :** Adopté.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Oh! pardon. Oui, M. le député.

**M. Leduc :** Vous avez fait référence à... est-ce que vous avez fait référence à la loi R-20? Est-ce que ça s'applique à la construction, ça aussi?

**M. Boulet :** Oui, tout à fait.

**M. Leduc :** Est-ce que ça veut dire — parce que je n'ai pas eu le temps de le lire de... d'un couvert à l'autre — que dans votre projet de loi n° 51 sur la réforme de la construction, où on est en train de... on va rouvrir R-20, on n'aura pas besoin de parler de clauses d'amnistie?

**M. Boulet :** Non, parce que ça s'applique dans tous les secteurs, incluant la construction. Et, dans la R-20, notamment, il y en a qui me disaient : Jean, il y a des problématiques de non-signallement, mais on les adresse ici. Mais il y a... il y a des syndicats qui m'ont posé la question, puis là ils disaient : Ah! OK, on comprend, c'est dans le PL n° 42. Ça fait qu'évidemment il y a une conjonction entre les deux lois, là.

**M. Leduc :** OK. Donc, à cause de l'article 17, on inclut tout le secteur de la...

**M. Boulet :** Exact.

**M. Leduc :** ...construction, parce qu'on fait référence... là, je n'ai pas le libellé, mais on fait référence à R-20.

**M. Boulet :** Exact.

**M. Leduc :** Puis on leur dit : Vous ne pourrez pas, dans les conventions collectives de la construction...

**M. Boulet :** En fait, moi... on ne s'exprime pas de la même façon. Ils peuvent, mais ils ne peuvent pas empêcher l'employeur d'en tenir compte. C'est mon approche.

**M. Leduc** : On parle de la même chose, mais avec notre lecture différente de la même chose.

**M. Boulet** : Tout à fait.

**M. Leduc** : Parfait.

**M. Boulet** : Merci, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours)** : Merci. D'autres interventions? Est-ce que l'article 17 est adopté?

**Des voix** : Adopté.

**M. Leduc** : Mme la Présidente, j'avais un 17.1, si vous me le permettez, avant qu'on saute au 21.

**La Présidente (Mme D'Amours)** : Bien sûr. Est-ce que tout le monde a eu connaissance du document, du 17.1 du député Hochelaga-Maisonneuve ou si vous aimeriez qu'on suspende quelques instants?

**Des voix** : ...

**La Présidente (Mme D'Amours)** : On va suspendre, s'il vous plaît, quelques minutes.

**M. Leduc** : Pas de problème.

*(Suspension de la séance à 16 h 15)*

*(Reprise à 16 h 20)*

**La Présidente (Mme D'Amours)** : Nous reprenons nos travaux. Nous étions à l'article 17.1 déposé par le député d'Hochelaga-Maisonneuve. S'il vous plaît, si vous voulez bien nous en faire la lecture.

**M. Leduc** : Merci, Mme la Présidente. Alors, ça va comme suit : Insérer, après l'article 17 du projet de loi, le suivant :

17.1 L'article 79.7 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«En cas d'absence à la suite d'une situation de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), les dix premières journées sont rémunérées, sans égard à la durée du service continu.»

Et c'est un rajout qu'on fait à un article déjà existant, bien sûr, Mme la Présidente, qui est à 79.7 de la loi des normes du travail. C'est un article qui avait fait l'objet de beaucoup de discussions dans la précédente réforme des normes du travail auquel faisait référence le ministre y a quelques instants. Ça avait été des grosses campagnes à l'époque, tout le monde disait : Il faut plus de congés, il n'y a pas assez de congés dans les normes du travail. Puis, après beaucoup de débats, bien, le gouvernement s'était arrêté à une augmentation du nombre de congés à 10, et, à l'intérieur de ces 10 congés-là, il y en avait deux qui sont rémunérés.

Donc, moi et plusieurs, je n'étais pas là à l'époque, j'étais un conseiller syndical, comme je vous le disais tantôt, mais plusieurs organisations progressistes, Québec solidaire, réclamaient qu'il y ait plus de congés payés, bien sûr, c'est toujours notre demande à chaque fois qu'on peut en parler, mais là la... l'angle que j'utilise aujourd'hui, Mme la Présidente, n'est pas, telle quelle, notre demande générale sur les 10 journées payées à l'ensemble des salariés. Je pense que ça ne serait pas de trop, mais là, aujourd'hui, on parle de la question des violences à caractère sexuel, la violence conjugale. Je le sais que, si j'arrivais avec un amendement pour dire : 10 congés payés pour tout le monde, ça ne passerait pas avec le... avec le ministre, on a nos désaccords là-dessus, c'est correct.

Par contre, sur le dossier, on n'arrête pas de dire que, là, il faut un peu adapter notre droit du travail, il faut un peu donner de l'air, donner un coup de pouce aux personnes qui sont victimes, faciliter les recours, donner plus de dents pour... serrer la vis aux agresseurs. Bien là, on a une façon de donner de l'air aux victimes, et, nous, ce qu'on dit, c'est : Bon, ils ont déjà droit à 10 journées de congé, ça, c'est clair puis ça touche tout le monde, incluant les victimes, mais, pour vrai, juste deux congés payés sur 10, si vous êtes dans une situation de précarité financière, ça va être difficile de vous permettre de prendre ces 10 journées là au total, parce que vous avez des bills à payer. On sait à quel point le logement explose, le coût de la vie explose, l'épicerie explose. Alors, de se dire : J'ai subi une agression, je suis sens dessus dessous, je porte plainte, je ne porte pas plainte, je... je dois démêler tout ça, je me mets en question, je suis ébranlé, de dire : OK, tu peux aller te reposer chez vous deux jours, puis, si tu as besoin de plus que ça, c'est à tes frais, bien, pour beaucoup de gens qu'on appelle la classe populaire, qu'on appelle parfois les petits salariés, les salariés précaires, ça ne sera pas possible, malheureusement. Pas parce qu'ils ne veulent pas puis pas parce qu'ils n'en ont pas besoin, parce qu'ils n'ont pas les moyens.

Et je pense que ce n'est pas très cher payé qu'on demande, donc, aux employeurs, à certains employeurs qui ne sont pas syndiqués, parce qu'on s'entend que ça s'applique aux non-syndiqués, cette clause-là, de fournir jusqu'à

10 journées rémunérées à des personnes qui seraient victimes de violence conjugale et de violence à caractère sexuel au sens de la loi. Je pense que ça serait une contribution à la hauteur de la volonté du ministre d'intervenir sur ce dossier-là, que je constate dans le reste de son projet de loi.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. Avant de poursuivre nos échanges, vous avez lu votre... votre article 17.1, vous avez dit, à la deuxième ligne, bon...

**M. Leduc :** Au sens de la loi, il manque un «de». Oui, c'est bien ça.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Au sens de la loi, le «de» n'est pas sur le document qui est sur...

**M. Leduc :** Bien sûr.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Donc, je vous demande, il y a une correction de forme que l'on va faire...

**M. Leduc :** Il n'y a pas de problème.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Il n'y a pas de problème. Donc, M. le ministre, vos commentaires.

**M. Boulet :** Merci, Mme la Présidente. D'abord, dire qu'on partage tous la même sensibilité à l'égard des victimes et des impacts que la violence peut engendrer, peu importe sa nature, mais... qu'elle soit physique, psychologique. Et vous y avez fait référence, on en a parlé plus tôt, le 12 juin 2018, nos prédécesseurs ont quand même fait un grand pas en avant, les 10 jours, dont deux rémunérés. Il y a aussi, il ne faut pas oublier, les 26 jours d'absence qui sont possibles suite à une conséquence qui engendre une maladie. Donc, l'absentéisme du travailleur ou de la travailleuse est protégé pendant cette période-là.

Puis mon collègue... vous savez, en 2021, mon collègue ministre de la Justice a réformé la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, et il y a un régime social qui est vraiment à l'avant-garde au Québec, il y a... je pense que le Manitoba et le Nouveau-Brunswick qui ont à peu près l'équivalent, mais où on confère de l'aide financière, une indemnité pour remplacer le revenu, pour compenser la perte de capacité de gain, puis il y a des interventions, aussi, de soutien psychologique pour les victimes de violence conjugale et sexuelle. Donc, c'est tout récent, il y a même un fonds d'urgence qui a été consenti pour venir à l'aide de nos victimes. Ça, c'est mon grand point.

Puis, deux, ce n'est pas une des recommandations du rapport du comité d'expertes. Puis, enfin, je le mentionne au cas où ça intéresse certaines personnes. Je sais que, pour d'autres, c'est peut-être moins opportun, mais, pour les employeurs, parce que, là, on viendrait dire aux employeurs : Vous allez supporter la compensation, ça représente 227,4 millions annuellement pour les employeurs. Ce n'est pas peu, quand même, c'est énorme. Alors qu'on a un régime d'indemnisation en vertu de la loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, puis on a la loi sur les accidents de travail, maladies professionnelles, et vous savez ce qu'on a fait pour contribuer à permettre une indemnisation... Bon, les personnes qui ont un trouble de stress post-traumatique ou qui sont victimes d'une... d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, puis là, en plus, il y a les présomptions pour faciliter la preuve. Ces personnes-là sont indemnisées convenablement, et c'est sans égard à ce que peuvent comporter des conventions collectives, là, en termes de compensation pendant un certain nombre de jours avec les régimes d'assurance collective.

Mais il y a quand même, je le répète, là, un écosystème qui protège bien, parce que, je reviens à mon mot initial, on est tous sensibles, là, puis il faut non seulement les compenser financièrement, parce que c'est le but de votre amendement, mais il faut aussi les soutenir avec de la thérapie, puis de l'accompagnement, puis faire ce qui s'impose pour diminuer les risques de victimisation secondaire. Puis, un des objectifs qu'avaient les expertes, c'était de s'assurer que le régime législatif québécois compensait bien les torts causés par les agresseurs. Et ce n'était pas non plus une de leurs recommandations. Donc, c'est les points que je pouvais soulever, Mme la Présidente.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** Merci. M. le député d'Hochelaga-Maisonneuve.

**M. Leduc :** Merci, Mme la Présidente. Moi, je veux juste clarifier une chose, parce que, des fois, le ministre utilise des arguments en disant : Oui, mais ce n'est pas dans plusieurs mémoires ou ce n'est pas dans tel ou tel mémoire. Il y a quand même une certaine limite, là, à cet argument-là, dans le sens où il y en a beaucoup, des mémoires, puis ils parlent de plein de sujets, des fois des sujets qui sont dans votre PL, des sujets qui ne sont pas dans votre PL. Ça fait que, tu sais, je ne sais pas, ce n'est pas parce que ce n'est pas dans l'entièreté des mémoires que ce n'est pas tout le monde qui n'a pas une opinion sur le sujet. Je suis pas mal certain que, si on appelait, à l'instant, Me Cox puis on lui demandait : Pensez-vous que c'est une bonne idée de rajouter 10 congés payés pour l'ensemble des personnes victimes de violence conjugale?, je mettrais un petit 2 \$ qu'elle pencherait d'un bord plus que d'un autre puis je pense que vous êtes d'accord avec moi sur mon analyse. Ça fait que je veux juste qu'on fasse attention avec cet argument-là parce que je trouve ça limite, le débat plus que... que ça l'ouvre.

Vous faites référence à l'IVAC. C'est intéressant, il y a une réforme de l'IVAC, mais, vous l'avez vu dans les journaux comme moi, elle est contestée aussi, là. Il y en a beaucoup qui la jugent incomplète, cette réforme-là.

**M. Boulet :** ...

**M. Leduc :** Bien, ce n'est pas... Ce n'est pas la fin des haricots, là, une fois qu'il y a une réforme de l'IVAC, ce n'est pas terminé. Les normes du travail, leur avantage, c'est que ça touche tout le monde, tout le temps, qu'il n'y a pas besoin d'avoir tant que ça de justification de telle définition de tel crime. C'est-tu appliqué, pas appliqué? C'est-tu faute lourde, c'est-tu pas faute lourde? Je fais référence à l'IVAC. Ça, c'est... Ce n'est pas du tout considéré dans les lois des normes du travail, c'est 10 jours pour tout le monde, puis c'est la fin de la discussion. Nous, ce qu'on dit, c'est que ça serait pas mal plus simple si on rajoutait les 10 journées payées pour les victimes de violence conjugale et de violence à caractère sexuel et que ça s'applique pour tout le monde, tout de suite.

**La Présidente (Mme D'Amours) :** C'est tout le temps que nous avons pour cet après-midi. Donc, je vous remercie pour votre collaboration.

Compte tenu de l'heure, la commission ajourne ses travaux au mardi 20 février, à 9 h 45, où elle poursuivra son mandat. Merci beaucoup, tout le monde.

*(Fin de la séance à 16 h 30)*