



Solidaire  
depuis 1921

Mémoire présenté par  
la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

à la Commission de l'économie et du travail

sur le projet de loi n° 42

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

Le 23 janvier 2024

Confédération des syndicats nationaux

1601, avenue De Lorimier

Montréal (Québec) H2K 4M5

Tél. : 514 598-2271

Télec. : 514 598-2052

[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

# Table des matières

Introduction.....	5
Violences sexuelles : un enjeu spécifique.....	7
Modifications à la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)</i> .....	7
Présomptions .....	8
Négligence grossière et volontaire .....	9
Confidentialité des dossiers médicaux.....	9
Antécédents des victimes .....	10
Délai .....	11
Modifications à la <i>Loi sur les normes du travail (LNT)</i> .....	11
Contenu de la politique de prévention .....	11
Congés pour violence sexuelle ou conjugale.....	12
Mesure disciplinaire et clause d’amnistie.....	13
Assurer la prévention suivant les décisions.....	14
Modifications à la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)</i> .....	15
Modification à la <i>Loi instituant le Tribunal administratif du travail</i> .....	16
Conclusion .....	17
Recommandations .....	19
Notes de référence .....	21



## Introduction

Fondée en 1921, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) est la première grande centrale québécoise. Composée de près de 1 600 syndicats, elle défend plus de 330 000 travailleuses et travailleurs de tous les secteurs d'activité sur l'ensemble du territoire. Elle prend part à plusieurs débats de fond pour une société solidaire, démocratique, égalitaire et durable.

La prise en charge syndicale des situations de violence et de harcèlement est une préoccupation constante pour la CSN. Au début des années 1980, une analyse sur le harcèlement sexuel s'effectuait au sein des comités de condition féminine, ce qui a conduit à l'adoption d'une politique contre le harcèlement sexuel en 1993. Puis, en 1997, elle publiait la brochure *La violence en milieu de travail : tolérance zéro*, suivie, en 2001, de son guide [Agir avant la tempête](#), puis, en 2003, de la [Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail](#) afin d'outiller ses syndicats sur ces enjeux. Parallèlement, la centrale syndicale élabore des formations destinées aux syndicats leur permettant également de mettre en place des stratégies de prévention, d'intervention et de suivi dans les milieux de travail. En 2020, la CSN lance une vaste campagne intitulée [Agis pour que ça cesse](#), laquelle offre une panoplie d'outils aux syndicats sur le microsite de la campagne, dont [un onglet dédié spécifiquement au harcèlement sexuel](#)<sup>1</sup>. La CSN est à mettre à jour et à constituer une trousse d'outils visant à soutenir les syndicats sur ces questions spécifiquement dans le cadre de leurs instances syndicales. Depuis des décennies, l'expertise terrain développée par la CSN et ses organisations affiliées a permis à nombre de syndicats d'agir concrètement pour prévenir et faire cesser la violence et le harcèlement dans les milieux de travail.

Plus récemment, la CSN a participé aux travaux du comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel, « Comité d'expertes », mis sur pied dans la foulée du rapport *Rebâtir la confiance*. Un [mémoire](#)<sup>2</sup> a été déposé et une délégation a rencontré les membres du Comité d'expertes en avril 2022. Nous souhaitons souligner ici la qualité exceptionnelle de leur rapport.

Enfin, nous tenons à remercier la Commission de nous donner l'occasion de livrer nos commentaires sur le projet de loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Nous désirons saluer la volonté du ministre du Travail, Jean Boulet, à « rendre les milieux de travail plus sains, respectueux et sécuritaires », ce à quoi nous adhérons entièrement, comme organisation soucieuse du bien-être des travailleuses et des travailleurs.



*L'établissement de rapports sociaux fondés sur la justice, le respect de l'autonomie et de la liberté représente la condition première et indispensable pour atteindre à la dignité. Il n'est pas de progrès qui ne passe par le respect de la personne, de son intégrité physique et psychologique.*

[Déclaration de principe de la CSN](#)

## **Violences sexuelles : un enjeu spécifique**

Les violences à caractère sexuel (VACS) entraînent de multiples effets sur la santé physique et mentale des victimes ainsi que sur leur vie professionnelle, personnelle et familiale. Le fait de reconnaître l'ampleur et la gravité des conséquences nous apparaît crucial pour enrayer les violences sexuelles.

L'élaboration d'une politique efficiente ainsi que la mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et de formation sont la clé de voûte des actions à entreprendre pour endiguer les violences sexuelles. Agir sur les mentalités et présenter une vision égalitaire des rapports entre les femmes et les hommes (ou qu'importe leur genre) constituent les fondements de la vision qui doit être développée dans les milieux de travail. Ces mesures doivent s'attaquer à la banalisation des propos et des comportements sexistes, homophobes, transphobes ou à connotation sexuelle. Elles doivent également déconstruire les nombreux mythes qui alimentent la culture du viol présente dans toutes les couches de la société.

Comme indiqué dans le [rapport des membres du Comité d'expertes](#), les VACS prennent différentes formes et les conséquences sur les victimes, principalement des femmes et des personnes marginalisées, sont multiples. On y souligne les « effets corrosifs sur le bien-être physique et psychologique des personnes victimes<sup>3</sup>. » Les dégâts sont considérables et les contrecoups peuvent être lourds : anxiété, altération de l'image de soi, sentiment de culpabilité et de honte, dépression, etc. Souvent, les victimes peinent à dévoiler les violences subies : un véritable silence entoure la violence sexuelle. Comme mentionné dans notre [mémoire](#) déposé au Comité d'expertes, les obstacles à la dénonciation sont multiples et la peur y est sous-jacente.

Pour les victimes, le fait de divulguer la violence vécue est extrêmement anxiogène. Et contrairement à l'opinion préconçue, la levée du secret ne fait pas disparaître la souffrance, mais éveille souvent la honte et la culpabilité. Le silence qui pèse sur ces formes de violence est un enjeu crucial, car il participe à la banalisation du phénomène. Il importe donc d'œuvrer à faciliter la prise de parole des victimes et à leur fournir le soutien nécessaire dans leurs démarches.

## **Modifications à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)**

La CSN voit d'un bon œil la plupart des modifications proposées à la LATMP<sup>4</sup> tout en ayant des réserves sur certains aspects, et en souhaitant davantage de dispositions visant à favoriser l'indemnisation des victimes de violence à caractère sexuel.

## **Présomptions**

Nous saluons l'intention d'introduire des présomptions légales visant à faciliter la démonstration des lésions professionnelles découlant des VACS.

Néanmoins, nous croyons que les présomptions telles qu'elles sont rédigées dans le projet de loi atteindront difficilement leur objectif : l'exception « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé », la notion « aux fins d'un même établissement » ainsi que le délai de trois mois pour la survenance de la maladie engendreront des difficultés d'application.

L'objectif des présomptions légales introduites par l'article 4 est de faciliter la reconnaissance des lésions professionnelles survenues à la suite de VACS. L'insertion de l'article 28.0.1 à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) vise à traiter les lésions professionnelles de VACS commises par l'employeur, un dirigeant ou un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail. C'est la connexité avec le travail qui doit être présumée, et ce, sans égard à l'activité ou au lieu. Or, l'ajout de l'exception d'application de cette présomption par l'énoncé « sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé » a pour effet, à notre avis, d'annihiler le but poursuivi.

De quelle façon un contexte sera-t-il interprété comme étant strictement privé plutôt que professionnel? À ce sujet, le rapport du Comité d'expertes illustre bien que les rapports sociaux n'ont pas de frontières<sup>5</sup>. Ils s'exercent dans un continuum entre les sphères professionnelle et privée. Cela est d'autant plus vrai que le cinquième des inconduites à caractère sexuel se produisent à l'extérieur des lieux du travail<sup>6</sup>. Qui plus est, les agresseurs avanceront inévitablement que les situations visées par les VACS sont dans la sphère privée pour éviter que leurs comportements soient mis au jour. Les inconduites à connotation sexuelle commises durant la fin de semaine de congé mineront le climat de la prochaine semaine de travail<sup>7</sup>. Il nous semble que dès lors que le comportement sexualisé inapproprié se produit entre la personne salariée et son employeur, un dirigeant ou un collègue, la situation ne peut pas être du domaine strictement privé.

Dans le même sens, nous nous questionnons sur la nécessité pour une victime de démontrer que les VACS ont été commises par « l'un des travailleurs dont les services sont utilisés par cet employeur aux fins d'un même établissement », afin de bénéficier de la présomption de connexité avec le travail.

Il faut s'assurer que les inconduites commises par un supérieur ou des collègues strictement à l'extérieur des lieux et même des heures de travail, par l'entremise de courriels ou de textos par exemple, soient visées par la présomption. Est-ce que la mention « aux fins de l'établissement » atteint cet objectif? Nous croyons que cet ajout va à l'encontre de l'objectif.

Quant à la seconde présomption, elle vise à établir la relation entre une maladie et les VACS dès lors qu'elles se produisent sur les lieux du travail. Toutefois, cette maladie devra survenir à l'intérieur d'un délai de trois mois. Ce délai nous laisse perplexes. D'autant plus que certaines maladies, comme l'état de stress post-traumatique, peuvent se manifester plusieurs mois et même des années après le traumatisme<sup>8</sup>. En outre, il s'agit du diagnostic qui fait l'objet



du plus grand nombre de réclamations à la CNESST à la suite de VACS<sup>9</sup>. Malheureusement, la CNESST retient habituellement comme date de maladie la première visite médicale. Cependant, les consultations médicales pour ce type de maladie arrivent bien souvent après le début de ces maladies. Ainsi, le délai proposé compromet l'intention derrière cette disposition puisqu'il en réduit considérablement l'application.

Ainsi, nous proposons de ramener les présomptions comme rédigées aux recommandations 9 et 10 du rapport du Comité d'expertes.

### **Recommandation 1**

Modifier les nouvelles présomptions de la façon suivante :

28.0.1 « Lorsqu'une blessure ou une maladie survient à la suite de la violence à caractère sexuel, si cette violence a été perpétrée par l'employeur ou un travailleur ou un mandataire au service de cet employeur, la blessure ou la maladie qui en résulte est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion du travail. »

28.0.2 « La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle. »

### ***Négligence grossière et volontaire***

Le rapport du Comité d'expertes est clair quant aux nombreux mythes véhiculés sur les VACS, pouvant même se retrouver dans les politiques d'évaluation de l'admissibilité des réclamations psychologiques de la CNESST<sup>10</sup>.

L'article 27 de la LATMP concernant la non-indemnisation des travailleuses et des travailleurs présentant une blessure ou une maladie uniquement en raison de leur négligence grossière et volontaire peut tendre à perpétuer un des mythes en matière de VACS, soit celui de « la victime qui l'a bien cherché ».

Forcément, cette disposition déplace l'analyse des événements uniquement vers le comportement de la victime. À cet égard, la jurisprudence fait état d'exemples éloquentes : pourquoi elle ne refusait pas les cafés offerts<sup>11</sup> ou acceptait de covoiturer<sup>12</sup>, etc.

### **Recommandation 2**

Abroger l'article 27 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

### ***Confidentialité des dossiers médicaux***

Nous constatons l'effort pour assurer une meilleure confidentialité des dossiers médicaux des travailleuses et des travailleurs produisant des réclamations à la suite d'une lésion professionnelle. Ainsi, il y apparaît clairement que l'employeur n'a pas accès au dossier médical du travailleur ou de la travailleuse.

Seul un professionnel de la santé qu'il désigne peut y avoir accès et lui faire un rapport des seules informations nécessaires à l'exercice de ses droits en vertu de la LATMP. En cas de non-respect de ces dispositions, des amendes peuvent être imposées incitant un meilleur respect desdites dispositions. Bien qu'il s'agisse de pas dans la bonne direction, ils sont insuffisants dans le cas particulier des réclamations en lien avec les VACS.

D'abord, rappelons que les personnes ayant subi des VACS ressentent souvent de la gêne voire de la honte en lien avec les événements survenus, bien qu'elles soient pourtant les victimes. Qui plus est, la sexualité est certainement l'un des sujets au cœur des intimités commandant la plus grande discrétion. C'est d'autant plus important lorsque les inconduites sexuelles ont un lien avec le travail, soit une activité reconnue comme « une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel<sup>13</sup> ». Dans pratiquement un quart des cas, la violence à caractère sexuel provient d'un supérieur hiérarchique<sup>14</sup>. Il devient donc fondamental d'ériger une paroi étanche entre le dossier médical des victimes de VACS et l'employeur, dont ses dirigeants.

Nous partageons la recommandation du Comité d'expertes à l'effet de modifier la LATMP afin de prévoir que lorsqu'une réclamation est déposée en lien avec des VACS, l'employeur doit désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel pour gérer le dossier. Seule cette personne compétente devrait pouvoir obtenir un résumé du professionnel désigné.

### **Recommandation 3**

Modifier la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) pour contraindre l'employeur à désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, pour gérer le dossier et que seule cette personne compétente ait le pouvoir d'obtenir un résumé du professionnel désigné.

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

### ***Antécédents des victimes***

Forcer la déclaration obligatoire à l'embauche chez un nouvel employeur a un effet stigmatisant pour les victimes de lésions professionnelles, particulièrement dans les cas de VACS. Une victime de VACS n'a nullement besoin d'avoir cette barrière supplémentaire lors de futures embauches. De plus, pour les mêmes motifs énoncés à la section précédente, nous estimons que la LATMP devrait spécifier que les victimes de VACS n'ont pas l'obligation de déclarer leur lésion professionnelle ou les limitations fonctionnelles qui en découlent à d'autres employeurs, sauf si c'est nécessaire pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique. Nous recommandons donc d'introduire dans le projet de loi les recommandations 16 et 19 du Comité d'expertes.

#### **Recommandation 4**

Prévoir à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* qu'une victime d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel n'a pas l'obligation de déclarer une telle lésion.

#### ***Délai***

Nous tenons à souligner l'aspect positif de la prolongation du délai de réclamation pour une lésion professionnelle en lien avec les VACS à deux ans de même que l'harmonisation dudit délai avec celui prévu pour les réclamations au regard des dispositions sur le harcèlement psychologique à la *Loi sur les normes du travail*<sup>15</sup>.

Néanmoins, il aurait été intéressant de viser une plus grande portée de ces changements et de prolonger également le délai pour toutes les réclamations de harcèlement, qu'elles soient à caractère sexuel ou non, de façon à éviter la confusion entre les délais des deux recours.

#### **Recommandation 5**

Prolonger le délai de réclamation à deux ans dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* pour toutes les lésions professionnelles relatives au harcèlement psychologique incluant les VACS.

#### **Modifications à la *Loi sur les normes du travail (LNT)***

Nous saluons plusieurs des nouvelles dispositions à la LNT et croyons qu'elles favoriseront une meilleure prise en charge du harcèlement psychologique au travail. Plus particulièrement au chapitre de la prévention du harcèlement psychologique et sexuel, certaines d'entre elles auront un impact important. C'est le cas de l'imposition d'un contenu minimal à la politique de prévention.

Ainsi, l'employeur devra désormais faire des actions préventives concrètes pour démontrer qu'il remplit ses obligations au sens de la LNT. Le fait d'intégrer cette politique au programme de prévention ou au plan d'action que l'employeur doit appliquer en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* est un pas de plus vers une meilleure prise en charge de la prévention de ces phénomènes, ce qui est un avantage certain.

#### ***Contenu de la politique de prévention***

Toutefois, nous croyons que certaines modifications serviraient mieux l'intention du projet de loi. Les termes utilisés dans le contenu de la politique devraient tous être concordants afin de prévenir des interprétations différentes qui ne sont pas souhaitables. Ainsi, on devrait utiliser le terme « harcèlement psychologique », incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel, pour préserver une application conforme de la loi.

Les situations de harcèlement psychologique et de VACS génèrent beaucoup de doutes, de craintes et de détresse. Lorsqu'une victime songe à dénoncer une situation, la crainte reliée au dévoilement et au traitement de la plainte augmente souvent cette détresse. Dans les milieux de travail, différentes ressources peuvent être disponibles pour du soutien psychologique, mais sont parfois méconnues. Nous croyons qu'il serait bénéfique qu'elles soient énumérées dans la politique de prévention. Celles-ci pourraient être intégrées au paragraphe 5 de l'article 18 du projet de loi.

Compte tenu des mythes et des préjugés persistants sur les VACS, les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et les signalements devraient avoir les connaissances nécessaires, détenir une formation adaptée, avoir de l'expérience dans le domaine des VACS et connaître les textes législatifs applicables comme il est prévu dans le cas des arbitres de griefs.

### **Recommandation 6**

Modifier l'article 18 du projet de loi :

En ajoutant à la fin du paragraphe 2 : « incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel; »

En ajoutant à la fin du paragraphe 5, « ainsi que les mesures de soutien disponibles; »

En ajoutant à la suite du paragraphe 6 : « 6.1 Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et les signalements doivent avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel, dont les conditions sont déterminées par le ministre. »

### ***Congés pour violence sexuelle ou conjugale***

Le projet de loi est muet sur l'ajout de congés rémunérés à la LNT. Or, les consultations préalables au dépôt du projet de loi nous permettaient de croire que le Québec désirait rattraper son retard à cet égard. En effet, le Québec accuse un véritable retard quant à l'octroi de congés payés pour violence sexuelle ou conjugale. Alors que la LNT prévoit seulement deux jours d'absence payés, en plus de la possibilité de 26 semaines de congé par année, d'autres juridictions au pays sont nettement plus généreuses<sup>16</sup>, notamment les normes fédérales qui octroient, par exemple, 10 jours de congé, dont 5 rémunérés. Et pour la fonction publique fédérale, [Ottawa](#) rémunère 10 jours de congé<sup>17</sup>. Des efforts doivent donc être effectués par le Québec, qui se retrouve en fin de peloton sur cette question au pays. Or, comme cela a été largement documenté, les conséquences des VACS sur les victimes sont nombreuses et souvent, elles persistent dans le temps<sup>18</sup>. Deux jours de congé payés – ne peuvent avoir été utilisés pour les autres motifs prévus à la LNT tels que les obligations familiales, la maladie ou un accident – sont nettement insuffisants pour ces personnes souvent en grande détresse. L'ajout de jours de congé pourrait constituer une véritable soupape pour les femmes qui voudraient effectuer des démarches telle l'obtention de soins médicaux, de soutien psychologique, d'aide juridique, etc.

Afin de soutenir concrètement les victimes de violences sexuelles, l'occasion est ici donnée d'ajouter des congés rémunérés à la LNT.

### **Recommandation 7**

Modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en ajoutant dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.

### ***Mesure disciplinaire et clause d'amnistie***

La CSN croit fermement que les violences à caractère sexuel n'ont aucune place dans la société, dont les milieux de travail. Ce type de comportement doit être empêché, et lorsqu'il se manifeste, réprimé. Néanmoins, nous croyons que l'article 20 du projet de loi doit être modulé afin de permettre aux parties de jouer leur plein rôle d'agent négociateur qui leur est dévolu. Le maintien des clauses d'amnistie demeure pertinent lorsqu'il y a possibilité de réhabilitation. En effet, cette disposition concerne l'interdiction de négocier des clauses d'amnistie en lien avec des inconduites relatives aux violences physique ou psychologique incluant les violences à caractère sexuel.

En matière disciplinaire, le principe de la progression des sanctions s'applique. Il s'agit d'une mesure d'équité permettant à un salarié-e de prendre conscience de ses comportements inacceptables et de les amender en évitant le congédiement à la première occasion. Or, ce principe ne s'applique pas devant un comportement grave qui engendre immédiatement et irrémédiablement la rupture du lien de confiance ou lorsqu'il est permis de croire que la personne salariée ne modifiera pas ses comportements, bien qu'on lui ait accordé la chance de se reprendre<sup>19</sup>.

Après un certain temps convenu, les clauses d'amnistie empêchent l'employeur de considérer une inconduite similaire passée dans l'imposition d'une sanction. Elles n'empêchent pas l'imposition d'une sanction sévère, comme le congédiement, lorsque justifiée, mais de considérer une sanction passée dans un contexte de gradation. Les clauses d'amnistie sont interprétées restrictivement puisqu'elles font exception à l'admissibilité en preuve de tous les faits pertinents. De plus, elles ne s'appliquent pas à l'encontre d'une décision publique d'un tribunal. Les faits rapportés dans les décisions antérieures pourront toujours être opposés aux personnes salariées à sanctionner<sup>20</sup>. Ainsi, leur portée en matière de harcèlement sexuel est limitée puisque d'emblée, les inconduites de cette nature appellent une sanction sévère, voire capitale. La clause d'amnistie n'est d'aucun secours à l'encontre d'une faute grave rompant immédiatement le lien de confiance et justifiant un congédiement.

Malgré le caractère grave inhérent aux inconduites de nature sexuelle, il n'est pas exclu que, dans certains cas, l'analyse des faits, du contexte et des facteurs atténuants justifie une sanction moindre qu'un congédiement. Dans ces cas, nous croyons souhaitable de miser sur l'éducation et la réhabilitation des personnes fautives. Toutefois, pour que cela soit possible, les personnes qui ont commis de tels comportements doivent être de bonne foi et être réellement déterminées à les modifier, comme le suggèrent des spécialistes en délinquance sexuelle<sup>21</sup>. Ces personnes doivent aussi reconnaître leur responsabilité, les impacts de leurs

gestes sur les victimes, et faire face à leurs conséquences. L'imposition de mesures disciplinaires est l'une des conséquences, et devrait avoir pour effet une prise de conscience chez ces personnes. Ces dernières doivent entreprendre des démarches de réhabilitation. Or, la « tache noire à vie » que représenterait une mesure disciplinaire perpétuellement au dossier d'une personne pourrait avoir pour résultat de la dissuader d'entreprendre de telles démarches.

En somme, l'important est de bien analyser les faits et de déterminer la sanction juste au départ en considérant que les violences à caractère physique ou psychologique, incluant le harcèlement sexuel, sont des inconduites graves. Pour paraphraser la Cour supérieure, « Si la mesure disciplinaire antérieure portait sur des gestes d'exploitation, d'abus ou de violence d'une gravité telle que le droit à la protection et à la sécurité des bénéficiaires était compromis, il semble que ce n'est pas tant la clause d'amnistie qui causerait problème, mais la sanction antérieure elle-même, si elle n'a pas conduit à la mesure disciplinaire appropriée<sup>22</sup> ».

Malgré ce qui précède, la CSN croit que les sanctions disciplinaires liées à des violences physique ou psychologique, incluant les VACS, moindres que le congédiement, ne doivent pas être amnistiées trop facilement afin de démontrer fermement le sérieux d'un tel comportement déviant et son inacceptabilité. Nous proposons aussi que les mesures disciplinaires dans de telles situations soient assorties d'une obligation pour la personne salariée de suivre, avec succès, une formation spécifique ou une thérapie afin de la soutenir dans sa démarche de réhabilitation.

### **Recommandation 8**

Modifier le projet de loi afin que les parties puissent négocier des clauses d'amnistie dans les cas de violences physique ou psychologique, incluant les violences à caractère sexuel, par convention collective, par entente ou par décret.

Prévoir que, dans ces cas, la mesure disciplinaire imposée à une personne salariée en raison d'une telle inconduite soit assortie d'une obligation de suivre, avec succès, une formation spécifique ou une thérapie afin de corriger son comportement.

### ***Assurer la prévention suivant les décisions***

Lorsqu'un tribunal reconnaît qu'un employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à la LNT et qu'une situation de VACS est survenue, le tribunal devrait pouvoir ordonner à l'employeur de transmettre son programme de prévention ou, le cas échéant, son plan d'action à la division prévention-inspection de la CNESST.

L'objectif est d'éviter que ces situations ne se répètent pour les victimes ou surviennent pour d'autres travailleuses et travailleurs. Cela pourra permettre une meilleure cohérence entre les différentes lois qu'administre la CNESST et de veiller à ce que des correctifs soient mis en place lorsque survient une situation de harcèlement psychologique ou à caractère sexuel.

C'est dans ce contexte que nous croyons important que le tribunal dispose de ce pouvoir d'ordonnance. Nous appuyons ainsi la recommandation 45 du Comité d'expertes<sup>23</sup>.

### **Recommandation 9**

Modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin que le tribunal puisse ordonner à l'employeur de transmettre à la CNEST, dans un délai imparti, son programme de prévention ou, le cas échéant, son plan d'action au sens de l'article 61 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

### **Modifications à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)**

La CSN accueille favorablement les nouvelles dispositions visant la LSST. L'ajout de la définition de la violence à caractère sexuel a le mérite d'en faire un danger à part entière. Dans le contexte d'un régime de prévention, nous considérons que l'inclusion de la violence relative à la diversité sexuelle et de genre est également souhaitable étant donné qu'elle fait référence à la violence non sexualisée. De plus, il est reconnu que les personnes de la diversité sexuelle et de genre, les jeunes et les femmes sont les personnes les plus à risque<sup>24</sup>. En intégrant la définition de la violence à caractère sexuel à la LSST, la volonté du législateur est de renforcer la prévention de cette forme de violence et le cadre d'intervention de l'inspecteur.

La modification de l'obligation des employeurs de se conformer à un éventuel règlement est un autre pas dans la bonne direction. Toutefois, aucune précision n'y apparaît quant à l'échéancier réglementaire. Nous l'avons constaté avec la récente réforme législative en santé et sécurité du travail que la « quasi-obligation » de résultat favorise le travail collégial pour la conclusion de règlement à la CNEST. Dans cette perspective, assortir un échéancier serré s'avère un incontournable afin qu'un règlement soit adopté dans un délai précis.

L'application de la prévention en milieu de travail repose en grande partie sur les nouveaux mécanismes de prévention et de participation en établissement. Pour que les acteurs de ces nouveaux mécanismes puissent jouer leur rôle sur la prévention des VACS, il s'avère essentiel qu'ils soient formés spécifiquement pour le faire comme le rappelait le Comité d'expertes<sup>25</sup>.

### **Recommandation 10**

Prévoir un délai imparti pour l'adoption d'un règlement pour prévenir ou faire cesser les violences à caractère sexuel (VACS) :

Que le gouvernement édicte, au plus tard 30 mois après la sanction du projet de loi, un règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel au travail, à défaut pour la CNEST d'en adopter un avant le 24<sup>e</sup> mois suivant la sanction du projet de loi.

Qu'une formation spécifique de quatre heures sur les VACS soit offerte aux représentantes et aux représentants en santé et en sécurité, aux agentes et aux agents de liaison en santé et en sécurité, aux membres des comités de SST.

Enfin, nous appuyons les modifications apportées aux législations suivantes :

- *Code du travail*
- *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*
- *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*
- *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*

### **Modification à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail***

Toutefois, nous croyons qu'il aurait été souhaitable qu'une modification soit apportée à la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* (LITAT<sup>26</sup>) afin de prévoir une formation sur les VACS équivalente à celle que devront suivre les arbitres de griefs. Bien plus qu'une concordance, codifier la formation des juges administratifs aurait un effet pour renforcer la confiance des victimes de VACS qui doivent s'adresser au Tribunal administratif du travail.

#### **Recommandation 11**

<p>Que les juges administratifs, devant décider de dossiers impliquant des violences à caractère sexuel, suivent une formation sur les violences à caractère sexuel, dont les conditions sont déterminées par le ministre.</p>
--



## **Conclusion**

Il est à propos de rappeler que « le harcèlement sexuel s'inscrit dans un continuum de violences basées sur le genre, ce qui implique la reconnaissance du fait que certains contextes sont plus propices que d'autres à son apparition<sup>27</sup> », comme l'indiquent les membres du comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel dans le cadre du travail. Ainsi, ces dernières années, les dénonciations d'inconduites et d'agressions sexuelles ont montré que le travail est un lieu spécifique d'exercice des violences et qu'il faut employer plusieurs stratégies afin de les combattre.

### **Œuvrer à une culture du respect**

Pour la CSN, la sensibilisation, l'information et la formation demeurent les piliers d'actions pour lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence envers les femmes et les personnes marginalisées, premières victimes des violences à caractère sexuel. Lutter contre ces formes de violence est un défi important; c'est notamment en visant un changement de culture et en s'assurant d'une prise de conscience individuelle et collective que nous pouvons y arriver. Nous estimons que le projet de loi n° 42 constitue un pas dans la bonne direction, et que vous tiendrez compte de nos propositions de modifications pour le bonifier. Nous saluons le fait que le projet de loi ne traite pas uniquement des violences à caractère sexuel, mais qu'il englobe largement le harcèlement psychologique.

La CSN estime que c'est en construisant une vision collective de nos interventions que nous réussirons à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au travail. Il importe de travailler dans un esprit de collégialité afin d'établir une culture de prévention et de respect.



## **Recommandations**

### **Recommandation 1**

Modifier les nouvelles présomptions de la façon suivante :

28.0.1 « Lorsqu'une blessure ou une maladie survient à la suite de la violence à caractère sexuel, si cette violence a été perpétrée par l'employeur ou un travailleur ou un mandataire au service de cet employeur, la blessure ou la maladie qui en résulte est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion du travail. »

28.0.2 « La maladie survenue à la suite de la violence à caractère sexuel subie sur les lieux de travail est présumée être une lésion professionnelle. »

### **Recommandation 2**

Abroger l'article 27 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

### **Recommandation 3**

Modifier la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) pour contraindre l'employeur à désigner une autre personne compétente, membre d'un ordre professionnel, pour gérer le dossier et que seule cette personne compétente ait le pouvoir d'obtenir un résumé du professionnel désigné.

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

### **Recommandation 4**

Prévoir à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qu'une victime d'une lésion professionnelle à la suite de la violence à caractère sexuel n'a pas l'obligation de déclarer une telle lésion.

### **Recommandation 5**

Prolonger le délai de réclamation à deux ans dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) pour toutes les lésions professionnelles relatives au harcèlement psychologique incluant les VACS.

### **Recommandation 6**

Modifier l'article 18 du projet de loi :

En ajoutant à la fin du paragraphe 2 : « incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel; »

En ajoutant à la fin du paragraphe 5, « ainsi que les mesures de soutien disponibles; »

En ajoutant à la suite du paragraphe 6 : « 6.1 Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et traiter les plaintes et les signalements doivent avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel, dont les conditions sont déterminées par le ministre. »

### **Recommandation 7**

Modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en ajoutant dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.

### **Recommandation 8**

Modifier le projet de loi afin que les parties puissent négocier des clauses d'amnistie dans les cas de violences physique ou psychologique, incluant les violences à caractère sexuel, par convention collective, par entente ou par décret.

Prévoir que, dans ces cas, la mesure disciplinaire imposée à une personne salariée en raison d'une telle inconduite soit assortie d'une obligation de suivre, avec succès, une formation spécifique ou une thérapie afin de corriger son comportement.

### **Recommandation 9**

Modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin que le tribunal puisse ordonner à l'employeur de transmettre à la CNESST, dans un délai imparti, son programme de prévention ou, le cas échéant, son plan d'action au sens de l'article 61 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

### **Recommandation 10**

Prévoir un délai imparti pour l'adoption d'un règlement pour prévenir ou faire cesser les violences à caractère sexuel (VACS) :

Que le gouvernement édicte, au plus tard 30 mois après la sanction du projet de loi, un règlement encadrant la prévention de la violence à caractère sexuel au travail, à défaut pour la CNESST d'en adopter un avant le 24<sup>e</sup> mois suivant la sanction du projet de loi.

Qu'une formation spécifique de quatre heures sur les VACS soit offerte aux représentantes et aux représentants en santé et en sécurité, aux agentes et aux agents de liaison en santé et en sécurité, aux membres des comités de SST.

### **Recommandation 11**

Que les juges administratifs, devant décider de dossiers impliquant des violences à caractère sexuel, suivent une formation sur les violences à caractère sexuel, dont les conditions sont déterminées par le ministre.

## Notes de référence

---

- <sup>1</sup> Confédération des syndicats nationaux (CSN), campagne *Agis pour que ça cesse* [[www.csn.qc.ca/agir/vhst/](http://www.csn.qc.ca/agir/vhst/)]
- <sup>2</sup> CSN, Mémoire présenté au comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel, avril 2022, p. 9 [[www.csn.qc.ca/2022-04-04\\_harcelement-sexuel-agressions-caractere-sexuel-memoire-csn/](http://www.csn.qc.ca/2022-04-04_harcelement-sexuel-agressions-caractere-sexuel-memoire-csn/)]
- <sup>3</sup> COX, Rachel, Dalia GESUALDI-FECTEAU, Anne-Marie LAFLAMME, rapport final *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, Montréal, Québec, 10 mars 2023, p. 8, [[www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement\\_psy\\_sexuel/RA\\_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail\\_MTRAV.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf)]
- <sup>4</sup> QUÉBEC, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.
- <sup>5</sup> *Supra*, note 2, pages 88-90.
- <sup>6</sup> « [le] cinquième des travailleurs affirment que certains comportements sexualisés inappropriés ont été adoptés hors du lieu de travail », selon les données de Statistique Canada dans le rapport (*supra*, note 2) p. 89
- <sup>7</sup> *Ibid.*
- <sup>8</sup> [[www.quebec.ca/sante/sante-mentale/s-informer-sur-sante-mentale-et-troubles-mentaux/mieux-comprendre-troubles-mentaux/etat-stress-post-traumatique](http://www.quebec.ca/sante/sante-mentale/s-informer-sur-sante-mentale-et-troubles-mentaux/mieux-comprendre-troubles-mentaux/etat-stress-post-traumatique)]
- <sup>9</sup> *Supra*, note 2, p. 73.
- <sup>10</sup> *Supra*, note 2, pages 82-83.
- <sup>11</sup> *J.R. et S...inc.* 2008 QCCLP 1070.
- <sup>12</sup> *Tremblay c. SCP 89 inc.*, 2005 CanLII 65797 (QC CLP).
- <sup>13</sup> Renvoi relatif à la Public Service Employee Relation Act (Alb.), 1987 CanLII 88 (CSC).
- <sup>14</sup> « 24 % de la violence à caractère sexuel entre 2017 et 2021 provenait d'un supérieur » dans le rapport (*Supra*, note 2), p. 69.
- <sup>15</sup> QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N1.1, art. 123.7.
- <sup>16</sup> SPGQ, *Congés pour les victimes de violence conjugale et familiale*, février 2022.
- <sup>17</sup> Quelques données sur les autres juridictions au pays : l'[Ontario](#), la [Colombie-Britannique](#) et le [Yukon](#) offrent 10 jours de congé, dont 5 sont rémunérés sans compter, selon la juridiction, les 13 ou 15 semaines de congé également prévues à la loi, sans perte de droit. La [Saskatchewan](#) n'est pas en reste, avec 5 jours rémunérés et 5 autres non payés, tandis que le [Manitoba](#) accorde 10 jours, donc 5 sont rémunérés en plus d'une possibilité de prendre un congé de 17 semaines continu, une situation semblable au [Nouveau-Brunswick](#), avec cette fois un congé continu de 16 semaines. À [Terre-Neuve-et-Labrador](#), à [l'Île-du-Prince-Édouard](#) et en [Nouvelle-Écosse](#), sur les 10 jours prévus, trois sont payés, en plus d'un congé continu pouvant atteindre 16 semaines en Nouvelle-Écosse.
- <sup>18</sup> *Supra*, note 2, p. 20 et 179.
- <sup>19</sup> *Syndicat du personnel enseignant du cégep de Chicoutimi (FNEEQ-CSN) c. Cégep de Chicoutimi*, 2022 CanLII 106587 par. 87 (QC SAT); *CRDI Saguenay-Lac-Saint-Jean c. Girard*, 2013 QCCS 21 par. 134-135 (CanLII).
- <sup>20</sup> *Syndicat du personnel enseignant du cégep de Chicoutimi (FNEEQ-CSN) c. Cégep de Chicoutimi*, 2022 CanLII 106587 (QC SAT); *Fédération des professionnelles (CSN) c. Le Centre jeunesse de l'Outaouais*, 2015 CanLii 59889.
- <sup>21</sup> Centre d'intervention en délinquance sexuelle, [[www.cidslaval.com/](http://www.cidslaval.com/)]; La clinique des troubles sexuels, [[www.ciusss-capitalenationale.gouv.qc.ca/services/sante-mentale/troubles-sexuels](http://www.ciusss-capitalenationale.gouv.qc.ca/services/sante-mentale/troubles-sexuels)]; ST-PIERRE, Caroline, « Inconduite sexuelle, la réhabilitation possible? », *Le Soleil*, 21 octobre 2017 [[www.lesoleil.com/2017/10/21/inconduite-sexuelle-la-rehabilitation-possible-157e8fff87a737b60dcf05a98c6063b6/](http://www.lesoleil.com/2017/10/21/inconduite-sexuelle-la-rehabilitation-possible-157e8fff87a737b60dcf05a98c6063b6/)]
- <sup>22</sup> *Centre de santé et de services sociaux de Gatineau c. Dubois*, 2010 QCCS 1058 par. 30 (CanLII).
- <sup>23</sup> *Supra*, note 2, p. 191.
- <sup>24</sup> *Supra*, note 2, p. 307.
- <sup>25</sup> *Supra*, note 2, p. 219.
- <sup>26</sup> QUÉBEC, *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1.
- <sup>27</sup> *Supra*, note 2, p. 23.