

LISTE DES ANNEXES

- A. Sommaire des consultations publiques menées par le Comité (MTESS)
- B. Statistique Canada : Extraction des données pour le Québec de l'Enquête sur les inconduites sexuelles dans le cadre du travail
- C. Tableau des recours en matière de harcèlement sexuel (MTESS)
- D. Délais de traitement des réclamations pour lésion professionnelle selon la provenance du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel, médians et moyens (2017-2021)
- E. Liste sélective des limitations fonctionnelles déterminées par les médecins traitants (LATMP)
- F. Indemnités de remplacement de revenu versées à une personne victime d'une lésion professionnelle à la suite du harcèlement sexuel – Cas de figure
- G. Portrait des demandes d'expertise au Bureau d'évaluation médicale (BEM)
- H. Secteurs de provenance des de plaintes pour harcèlement psychologique à caractère sexuel (2021)
- I. Compilation des délais de traitement des griefs pour harcèlement psychologique ainsi que pour l'ensemble des griefs (2019-2023)
- J. Planification pluriannuelle en prévention-inspection CNESST 2020-2023
- K. Données statistiques concernant les dossiers de réclamations pour lésions professionnelles répertoriés dans la catégorie « Problème psychologique (harcèlement) » 2016-2021 (TAT)
- L. Données statistiques concernant les dossiers de plaintes pour harcèlement psychologique 2016-2021 (TAT)
- M. Expertise préparée pour le compte du Comité par le Professeur Pier-Luc Bilodeau sur le secteur de la construction

Annexe A : Sommaire des consultations publiques

Rapport préparé par Janika Tardif et Catherine Doucet (MTESS)

Recommandations des groupes - Tendances

Dans le cadre de son mandat, le Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel en contexte de travail (Comité) a reçu un total de 19 mémoires.

Sept séances de consultations publiques se sont tenues au cours du printemps et de l'automne 2022, en formule hybride (en présentiel et à distance), le 12 avril 2022, le 19 avril 2022, le 26 avril 2022, le 5 mai 2022, le 24 mai 2022, le 2 septembre 2022 et le 29 septembre 2022. La journée du 2 septembre 2022 était destinée à la consultation des acteurs du secteur de la construction.

Le Comité a rencontré 30 groupes au cours de ces séances, dont douze organismes communautaires, huit centrales syndicales, un ordre professionnel, huit groupes patronaux et un organisme public. Outre les groupes mentionnés ci-dessus, le Comité a également entendu le témoignage de quatre travailleuses individuelles. Une de ces travailleuses a transmis un mémoire individuel au Comité.

Trois groupes ont transmis des mémoires, mais n'ont pas été rencontrés dans le cadre des consultations publiques. Une cinquième travailleuse a soumis un témoignage à l'attention du Comité mais n'a pas été rencontrée.

Groupes rencontrés lors des consultations publiques

Organismes communautaires

Au bas de l'échelle (ABE)

- Groupe d'éducation populaire et de défense des droits des personnes non syndiquées. Cet organisme offre plusieurs services d'information sur les droits au travail et mène des actions politiques afin d'améliorer les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués, particulièrement en ce qui concerne la Loi sur les normes du travail.
- Au bas de l'échelle a également transmis un mémoire au Comité.

Action travail des femmes (ATF) et Conseil d'intervention pour l'action travail des femmes (CIAFT)

- ATF : Organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.
- CIAFT : Organisme féministe voué à la défense et à la promotion de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes. Depuis sa création en 1982, le CIAFT a pour mission de défendre les droits des femmes au travail.
- L'ATF et le CIAFT ont également transmis un mémoire conjoint au Comité.
- L'ATF a également été consultée lors de la journée dédiée au secteur de la construction.

Comité des femmes de l'**Association des travailleuses et travailleurs d'agence de placement (ATTP)**, **Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI)** (mémoire conjoint)

- ATTP : Association ayant pour but de créer un cadre pour faire campagne pour les droits du travail des travailleurs et travailleuses intérimaires.
- CTTI : Organisation défendant les droits du travail des immigrants en plus de se battre pour la dignité, le respect et la justice.
- L'ATTP et le CTTI ont également transmis un mémoire conjoint au Comité.

Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)

- Organisme sans but lucratif et indépendant, ayant comme mandat la promotion de l'égalité raciale et le combat contre le racisme et toutes autres formes de discrimination au Canada.
- Le CRARR a également transmis un mémoire au Comité.

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

- Organisme communautaire établi en 1980 et qui vient en aide aux personnes ayant subi du harcèlement sexuel et/ou psychologique au travail.
- Le GAIHST a également transmis un mémoire au Comité.

Juripop (témoignage lors des consultations publiques)

- Organisme à but non-lucratif mobilisant le droit pour permettre à tous et à toutes d'améliorer leurs conditions de vie, leur capacité économique et leur santé physique et mentale. À cette fin, Juripop crée des projets d'information juridique innovants et donne accès à des services juridiques à coût modique.

Organisation des femmes philippines du Québec (PINAY)

- Organisme à but non-lucratif pour les femmes philippines immigrantes. Sa mission est d'autonomiser les femmes philippines, en particulier les travailleuses domestiques, et de les amener à se battre pour faire valoir leurs droits et leur bien-être. L'organisme éduque les aides-soignantes quant à leurs droits, organise les travailleuses immigrantes, fournis des services à ses membres et milite en faveur de changements progressistes aux politiques d'immigration et de travail au Québec.
- PINAY a également transmis un mémoire au Comité.

Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)

- Organisme ayant pour mission d'offrir des services d'accompagnement en matière d'immigration, de santé, d'éducation ou de francisation pour les travailleurs migrants agricoles dans la province de Québec.
- Le RATTMAQ a également transmis un mémoire au Comité.

Institut universitaire SHERPA

- Infrastructure de recherche financée par les Fonds de recherche du Québec Société et Culture (FRQSC) et par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Les activités de recherche et de mobilisation des connaissances qui y sont menées conjuguent les savoirs du milieu de pratique et du milieu universitaire et ont comme finalité l'avancement des connaissances et le développement de meilleures pratiques en matière d'intervention de première ligne en contexte de pluriethnicité.
- SHERPA a également transmis un mémoire au Comité.

Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail du Québec (SOIT)

- Organisme sans but lucratif ayant pour objectif d'accompagner les individus et les entreprises afin de concrétiser l'intégration sociale et la réussite professionnelle des personnes immigrantes et, par son biais, répondre avec diligence aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Centrales syndicales

Conseil interprovincial des métiers de la construction

- Le Conseil interprovincial des métiers de la construction est l'une des cinq associations syndicales représentative sur le territoire québécois dans l'industrie de la construction. Deuxième en importance au Québec, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) représente plus de 42 000 travailleuses et travailleurs de la construction répartis dans toutes les régions du Québec (CPQMC-I 23,2 %).

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

- La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1 600 syndicats. Elle regroupe près de 325 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4 500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.
- La CSN a également transmis un mémoire au Comité.

CSN-Construction

- La CSN-Construction est l'une des cinq associations syndicales représentative sur le territoire québécois dans l'industrie de la construction. Elle représente plus de 18 000 travailleuses et travailleurs de l'industrie. (CSN-construction 6,1 %)

Centrale des syndicats du Québec (CSD)

- La CSD représente environ 71 000 membres qui œuvrent dans la plupart des secteurs d'activité économique du Québec, à l'exception des fonctions publiques fédérale et provinciale. Nous sommes particulièrement présents dans le secteur privé, puisque 95 % des membres de nos syndicats affiliés proviennent de ce secteur, et dans les petites et moyennes entreprises (PME).
- La CSD a également transmis un mémoire au Comité.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

- La CSQ représente près de 200 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation. La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ-CSQ, l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.
- La CSQ a également transmis un mémoire au Comité.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

- La FTQ est la plus grande centrale syndicale au Québec. Elle représente plus 600 000 personnes, dont près de 40 % de femmes, présentes dans toutes les régions du Québec et qui œuvrent dans tous les secteurs d'activité économique. La protection des membres et l'établissement de relations saines et égalitaires dans les milieux de travail sont au cœur de nos actions depuis la fondation de la centrale
- La FTQ a également transmis un mémoire au Comité.

FTQ-Construction

- La FTQ-Construction est l'une des cinq centrales syndicales représentatives sur le territoire québécois dans l'industrie de la construction. La FTQ-Construction représente plus de 85 000 travailleurs et travailleuses de la construction. Avec une représentation de plus de 43 %, elle est la plus importante organisation syndicale de l'industrie de la construction au Québec. (FTQ-Construction 43 %).

Syndicat québécois de la construction (SQC)

- Le SQC est l'une des cinq centrales syndicales représentatives sur le territoire québécois dans l'industrie de la construction. Il représente exclusivement des travailleuses et des travailleurs des métiers et occupations de l'industrie de la construction dans toutes les régions du Québec. Son membership s'élève actuellement à plus de 41 000 membres (SQC 19 %).

Ordres professionnels

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (OCRHA)

- Regroupant plus de 11 000 professionnels agréés, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la référence en matière de pratiques de gestion des employés. Il assure la protection du public et contribue à l'avancement des CRHA | CRIA. Par ses interventions publiques, il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec. L'Ordre participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des employés.
- L'Ordre a également transmis un mémoire au Comité.

Groupes patronaux

Associations patronales du secteur de la construction

Association de construction de routes et de grands travaux du Québec (ACRGQTQ)

- L'ACRGQTQ représente les entrepreneurs et fournisseurs de biens et services québécois qui œuvrent dans la construction de routes, d'ouvrages de génie civil et de grands travaux au Québec, au Canada et à l'étranger. L'ACRGQTQ s'est vu confier en 1995 par le gouvernement du Québec le mandat de la négociation, de l'application et du suivi de la convention collective du secteur génie civil et voirie de l'industrie de la construction au Québec.

Association de la construction du Québec (ACQ)

- L'ACQ est un réseau de 10 associations régionales implantées dans 17 villes du Québec. L'association offre une multitude de produits et services destinés aux différents acteurs de l'industrie et aux entreprises de toutes les tailles.

Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ)

- L'APCHQ est un organisme privé à but non lucratif qui a pour mission de faire valoir et développer le professionnalisme de ses 19 000 entreprises membres réunies au sein de 13 associations régionales.
- Les associations patronales du secteur de la construction ont transmis au Comité un mémoire conjoint.

Autres employeurs

Desjardins – Bureau du respect de la personne (BRP)

- Le Mouvement Desjardins est le premier groupe financier coopératif au Canada.
- Fondé en 2009, le BRP est un centre d'expertise ayant pour mandat de prévenir et faire cesser les comportements antisociaux au travail. Il détient un pouvoir de recommandation auprès de l'autorité de gestion. En plus d'agir en prévention et en intervention, le BRP a aussi comme mandat d'assurer la conformité légale des encadrements légaux de Desjardins en matière de respect de la personne.
- Le BRP a également transmis un mémoire au Comité.

Conseil du patronat du Québec (CPQ)

- Le CPQ représente et défend les intérêts de plus de 70 000 employeurs de toutes tailles œuvrant dans tous les secteurs d'activités, et ce dans toutes les régions du Québec. Il intervient auprès des pouvoirs publics, des agents de la vie économique et de l'opinion publique afin de promouvoir un environnement d'affaires propice à la prospérité et à un développement économique responsable en Amérique du Nord et dans l'espace francophone.

Trois employeurs (identifiés comme Employeur A, B et C) ont demandé l'anonymat.

Organisme public

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

- La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a été constituée en 1976 par la Charte des droits et libertés de la personne. Son nom et sa mission actuelle proviennent de la fusion, en 1995, de la Commission des droits de la personne et de la Commission de protection des droits de la jeunesse. La Commission est un organisme indépendant du gouvernement et remplit sa mission au seul bénéfice des citoyens et dans l'intérêt du public.
- La mission de la Commission est d'assurer la promotion et le respect des droits énoncés dans :
 - La Charte des droits et libertés de la personne;
 - La Loi sur la protection de la Jeunesse;
 - La Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA).
- Elle doit aussi veiller à l'application de La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Certains groupes ont soumis un mémoire, mais ces derniers n'ont pas été rencontrés lors des consultations publiques :

Barreau du Québec

- Organisme qui veille à la protection du public, s'assure de la compétence et de la conduite des personnes qui souhaitent devenir avocats ou qui le sont déjà.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

- La FIQ et la FIQP comptent près de 76 000 membres infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques œuvrant dans les établissements de santé aux quatre coins du Québec. Elles sont des organisations féministes, composées à près de 90 % de femmes, vouées à la défense de leurs membres, mais également à celle des patient-e-s et du réseau public de santé

Ordre des administrateurs agréés (Adm. A)

- L'Ordre des administrateurs agréés du Québec est l'un des 46 ordres du système professionnel du Québec et est l'ordre professionnel consacré à la gestion, à la gouvernance et au conseil en management. Il encadre plus de 1800 administrateurs agréés.

Résumé des consultations publiques

1. Le contexte social

Il a été mentionné que le harcèlement sexuel doit être considéré comme une manifestation de violence ciblant majoritairement les femmes et portant atteinte à leur droit à l'égalité. Celui-ci peut également avoir une composante intersectionnelle (CSD, CSN, CDPDJ, Juripop). Ainsi, les travailleuses domestiques, les travailleuses d'agences de placement, les travailleuses autonomes et celles ayant un statut migratoire précaire seraient plus à risque de subir du harcèlement sexuel en milieu de travail (PINAY, SHERPA, ATTP/CTTI) ou, plus généralement, celles ayant un emploi précaire (CRARR, Juripop). Les personnes racisées ou appartenant à la communauté LGBTQ + seraient aussi plus à risques (Juripop).

ATF/CIAFT et la CSD ont soulevé que le harcèlement sexuel peut revêtir un caractère systémique dans certains secteurs, lequel, nous le verrons plus tard, ne serait pas pris en considération par les acteurs (syndicats, arbitres, CNESST et TAT) (ATF/CIAFT, CDPDJ, CSN). C'est le cas dans les emplois majoritairement masculins, par exemple dans l'industrie de la construction ou dans le cas des pompiers. Ce serait également le cas pour les emplois traditionnels réservés aux femmes et associé aux stéréotypes, par exemple la restauration (CDPDJ, GAIHST). Un climat d'omerta existerait aussi dans le milieu culturel (CSN) ainsi que dans le réseau de la santé et des services sociaux (FIQ). À ce sujet, il est soulevé que dans le milieu du « care », il y a une banalisation et une minimisation des actions provenant des tiers (par exemple des patients) (FIQ, PINAY). L'OCRHA et ATTP/CTTI ont soulevé néanmoins que le harcèlement sexuel serait présent dans tous les milieux de travail et serait normalisé ou banalisé (CSD), surtout pour les travailleurs plus âgés (SOIT). Il a aussi été mentionné par l'OCRHA que les comportements problématiques ne changeaient pas avec le temps et que la prévalence du harcèlement sexuel semble même augmenter. Selon l'employeur A, il y aurait plutôt moins d'interventions en matière de harcèlement sexuel puisque la société évolue sur cette question.

Selon la CSN et la CSQ, les victimes font face à plusieurs obstacles lorsqu'elles souhaitent dénoncer une agression, dont certains sont d'ordre sociologique, notamment la culture du viol et le phénomène des « boys club ». Il est aussi difficile de dénoncer lorsque l'agresseur occupe un poste important dans l'entreprise (Travailleuse D). D'ailleurs, peu de plaintes en matière de harcèlement sexuel seraient déposées et les gens impliqués semblent éprouver des craintes à porter plainte (Desjardins). De plus, vivre du harcèlement sexuel viendrait avec un sentiment de honte (Travailleuse D). La conception du harcèlement sexuel serait aussi très hétéronormative, ce qui influence le nombre de plaintes et leur prise en charge (CRARR). Les travailleuses étrangères font face à des problématiques particulières, notamment les biais culturels, la précarité financière, la méconnaissance de la loi, la barrière de la langue, la peur d'être déportée et, dans le cas des travailleuses domestiques résidentes, le peu d'intimité (SOIT, ATTP/CTTI, RATTMAQ, PINAY, CRARR). Les travailleurs ayant un statut temporaire peuvent également avoir des obstacles pour le dépôt de plainte (précarité financière, accès au régime de protection sociale, etc.) (Travailleuse D).

Selon l'employeur B, la culture de l'entreprise et ses valeurs jouent beaucoup sur la perception du harcèlement et sa prévalence en milieu de travail.

L'OCRHA a mené un sondage révélant que le tiers des personnes seraient moins enclin à porter plainte lorsqu'ils sont en télétravail. Le harcèlement sexuel serait aussi moins visible et plus difficile à détecter pour l'employeur. Cependant, selon Desjardins, le déploiement important du télétravail

depuis le début de la pandémie de la COVID-19 n'a pas eu de conséquences importantes sur le nombre de signalements en matière de harcèlement. Pour l'employeur B cependant, il serait plus difficile de gérer les cas de harcèlement sexuel à distance. Celui-ci a d'ailleurs mis en place des rencontres individuelles et des sondages pour évaluer le bien-être de leurs salariés.

2. Le cadre juridique

2.1 Les recours

2.1.1. La plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT (+ protection contre les représailles) des personnes salariées non syndiquées

Plusieurs groupes ont insisté sur la nécessité d'élargir la couverture des protections en matière de harcèlement sexuel pour certaines catégories de travailleurs qui en sont actuellement exclus, notamment les bénévoles (GAIHST), les travailleurs autonomes (CSN et Juripop) et les artistes (CSN)¹. En ce sens, la CSQ recommande de modifier la Loi sur les normes du travail (RLQ, chapitre N-1.1) (LNT) et de s'inspirer du Code civil du Québec (Chapitre CCQ-1991) afin de s'assurer que la victime a autant droit en matière de droit du travail.

ATF/CIAFT critique la protection contre les représailles dans la LNT. Le CPQ précise que le droit de déposer une plainte devrait être fondamental et sa protection aussi. Les engagements de confidentialité de la part de l'employeur n'iraient pas assez loin pour protéger la victime dans un milieu de travail. Plusieurs groupes ont soulevés que les politiques de l'employeur doivent prévoir la protection des victimes dans le cas de dévoilement si celle-ci craint pour sa sécurité (FTQ, Ordre CRHA et Travailleuse C). Dans cette optique, dès qu'il y a une atteinte à la sécurité physique, la CNESST et la CDPDJ devraient développer une priorisation des dossiers (CRARR).

De plus, il a été soulevé par ATTP/CTTI, par le GAIHST et par le CPQ qu'il devrait y avoir la possibilité de déposer des plaintes anonymes ou confidentielles à la CNESST. Cette possibilité comporte toutefois des difficultés pour l'enquête (CPQ, Desjardins). Concernant l'enquête en milieu de travail, confier cette dernière à l'externe lorsque la plainte ou le signalement vise une personne en autorité est une bonne pratique selon la CSN. L'enquêteur doit également être compétent (OCRHA). Toutefois, les employeurs n'ont pas toujours le réflexe de confier l'enquête à l'externe à une personne neutre (CPQ).

Il a été souligné qu'il est difficile pour un plaignant d'obtenir du soutien psychologique à la CNESST (Juripop) et le processus manque d'humanisme (CRARR, GAISHT).

ATTP/CTTI et SHERPA ont soulevé le fait que les plaintes à la CNESST devraient être traitées sans égard au statut migratoire. En effet, la peur des représailles (menace de déportation) empêche certaines travailleuses de porter plainte. La CNESST devrait accepter les plaintes en toute sécurité (ATF/CIATF). Dans cette optique, SHERPA recommande de s'assurer que la CNESST ne partage jamais le statut migratoire du plaignant à l'extérieur de la commission sans le consentement éclairé

¹ À ce sujet, le projet de loi n° 35, Loi visant à harmoniser et à moderniser les règles relatives au statut professionnel de l'artiste, déposé le 27 avril 2022, vise notamment à intégrer des dispositions en matière de harcèlement psychologique et sexuel.

de celui-ci. De plus, ATTP/CTTI propose de régulariser rapidement le statut migratoire des plaignantes dès le dépôt d'une plainte à la CNESST.

Finalement, le recours en vertu de la LNT ne vise que l'employeur. Il n'est pas possible, contrairement à la Charte, d'engager la responsabilité civile de l'harcéleur qui peut être un collègue ou un tiers au milieu de travail, tel un fournisseur (CDPDJ). Par ailleurs, les décisions du TAT en matière de harcèlement sexuel ont une portée moindre et plus limitée que ce que pourrait décider le Tribunal des droits de la personne du Québec en matière d'atteinte aux droits fondamentaux (CSD).

2.1.1.1 Définition

Les critères de la définition du harcèlement prévus dans la LNT² sont critiqués par plusieurs groupes, tant syndicaux, communautaires que patronaux (ABE, CSN, ATF/CIAFT, CSD, CSQ, Desjardins) et devraient être revus (ABE, CSN). En effet, les critères juridiques du harcèlement s'appliqueraient parfois mal à la reconnaissance du harcèlement sexuel. En ce sens, ABE propose de revoir la définition du harcèlement sexuel et de retirer l'obligation de prouver l'effet nocif continu dans le cas d'une seule conduite grave. De même, la CSN souligne que le caractère répété des gestes ne devrait pas être considéré dans le cas de plainte en matière de harcèlement sexuel.

Il y aurait également une différence dans la définition légale du harcèlement et celui des violences sexuelles dans le milieu universitaire (Desjardins)³. La Travailleuse A a vécu l'impact des différentes définitions lors du processus. Au niveau des normes du travail, la travailleuse ne pouvait utiliser le terme « agressions », mais parler uniquement de harcèlement. Dans cette optique, les termes devraient être revus (Travailleuse A).

De plus, l'appréciation des faits, s'ils rencontrent les éléments de la définition, n'est pas encore acquise pour les employeurs (CPQ). Il serait toujours nécessaire pour l'employeur d'intervenir dans une situation même lorsque tous les critères de la définition ne sont pas remplis. En ce sens, Desjardins et l'employeur A soulignent que les signes du harcèlement sexuel sont plus clairs que ceux du harcèlement psychologique et qu'il y a moins de confusion chez les plaignants.

Depuis 2018, il est entendu que le harcèlement psychologique comprend une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel⁴. Or, l'assimilation du

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

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

³ Voir la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ c. P-22.1, en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-22.1>.

⁴ La Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail a été sanctionnée le 12 juin 2018.

harcèlement sexuel au harcèlement psychologique est déplorée par plusieurs groupes (ATF/CIATF, CSD, CDPDJ) ainsi que le fait que le harcèlement sexuel soit réduit à la catégorie du harcèlement psychologique (CSD, Travailleuse C). Il est donc recommandé que le harcèlement sexuel soit défini et traité distinctement du harcèlement psychologique à la CNESST (CSQ, CTTI).

La CDPDJ déplore que l'assimilation du harcèlement sexuel au harcèlement psychologique a contribué à l'invisibilité du phénomène aussi bien dans sa dimension discriminatoire que sexospécifique. Le harcèlement psychologique occulterait les rapports de pouvoir qui structure le harcèlement sexuel et la discrimination systémique qui en découle. Néanmoins, le concept de harcèlement psychologique prime sur le harcèlement discriminatoire, tant pour les syndicats que pour la CNESST, ce qui est déploré par le CRARR. De plus, la CNESST et le TAT ne reconnaissent pas la composante discriminatoire dans le harcèlement sexuel (CSN), le caractère systémique du harcèlement sexuel (ATF\CIATF), ni l'intersectionnalité (Travailleuse B). En effet, bien que le concept d'intersectionnalité ait existé depuis plusieurs décennies, il n'apparaît que rarement dans la jurisprudence québécoise. Les tribunaux semblent parfois avoir de la difficulté à reconnaître que certains comportements peuvent constituer de la discrimination à la fois sexiste et raciste (Travailleuse B). Dans cette optique, il faudrait intégrer dans la définition du harcèlement psychologique la question du harcèlement raciste (Travailleuse B).

ATF/CIATF souligne que plusieurs pays de l'Union Européenne ont pris un virage différent en reconnaissant la spécificité du caractère sexuel. La modification apportée en 2018 est donc venue éloigner le Québec des conventions internationales⁵.

ATF/CIATF trouve également dommageable la dissociation entre le harcèlement sexuel et les autres motifs de discrimination prévus à la Charte des droits et libertés de la personne (RLQ, chapitre C-12) (Charte) et prétend que l'inclusion dans la LNT du harcèlement sexuel est un détournement de la compétence en matière des droits de la personne. Finalement, la CSN recommande d'adapter le traitement des plaintes à la CNESST et au TAT en matière de harcèlement sexuel afin de ne pas occulter, notamment, la discrimination (GAIHST).

2.1.1.2 Médiation

La médiation est peu adaptée au harcèlement sexuel, car elle invisibilise le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel (ATF/CIAFT) et ne reconnaît pas la responsabilité de l'employeur, se soldant plutôt par des arrangements pécuniaires (CSD). De plus, les médiateurs semblent avoir pour objectif prioritaire de réaliser un règlement hors cour afin de clore un dossier plutôt que de chercher une résolution équitable pour la plaignante (CRARR). Toutefois, Juripop souligne que la médiation serait plus créative dans les remèdes comparativement à ce qui est possible au TAT.

⁵ Voir toutefois la *Convention sur la violence et le harcèlement au travail (C-190)* adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2019, qui reconnaît la légitimité de mesures générales à la condition que celles-ci intègrent des considérations de genre : « Tout Membre doit adopter...une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. » (Article 4 (2)) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Certains groupes recommandent que les médiateurs respectent le choix des plaignants de refuser la médiation, ce qui ne semble pas toujours le cas (ATTP/CTTI, SHERPA) et de mener la médiation avec le plus grand soin (SHERPA). Les modes alternatifs de résolution de conflits (par exemple la visioconférence) mis en place pendant la pandémie devraient être maintenus pour l'avenir (GAIHST). Toutefois, le mode alternatif de médiation en visioconférence peut mener à des expériences négatives. Lors de son témoignage, la travailleuse C a indiqué que l'agresseur a pu assister à la médiation en visioconférence en caméra cachée. Elle considère que cette médiation lui a fait violence.

Le GAIHST critique le fait que les ententes hors cour soient confidentielles, ce qui aurait pour effet de protéger l'agresseur. Cette obligation de confidentialité serait un angle mort de la médiation (Juripop). Il est alors recommandé d'adopter des mesures législatives pour encadrer les ententes hors cours et plus particulièrement, les clauses de confidentialité (GAIHST, Travailleuse E).

Selon certains groupes, il serait souhaitable d'offrir un accompagnement à la personne salariée à l'étape de la médiation à la CNESST (ABE, CRARR, Juripop) et d'avoir un avis juridique avant celle-ci, surtout considérant le nombre important de plaintes réglées à la médiation. De même, la CNESST devrait informer les plaignants des possibilités d'accompagnement des organismes (soutien émotif, matériel, physique, juridique, etc). En effet, le GAIHST déplore le fait que les ententes en médiation laissent en plan les autres recours possibles, notamment le dépôt d'une plainte à la police en cas d'agression à caractère sexuel ou autre infraction au Code criminel.

Certains groupes ont abordé le sentiment de justice ou d'injustice pouvant être ressenti par les victimes lors de la médiation. ATF/CIATF indique que le processus de médiation ne serait pas le même à la CNESST et à la CDPDJ. La médiation se fait avant l'enquête à la CNESST, alors que la médiation se fait après l'enquête à la CDPDJ. Dans cette optique, le médiateur de la CDPDJ n'a pas une posture neutre puisqu'il y a une certaine reconnaissance préalable à la suite à l'enquête, ce qui amène de plus grands sentiments de satisfaction et de justice pour la plaignante. Le médiateur de la CNESST aurait une posture neutre (ATF/CIATF). De plus, Juripop souligne l'importance de prévoir la présence de la personne mise en cause lors de la médiation (médiation tripartite) afin de permettre d'avoir un sentiment de justice, comme c'est le cas pour la médiation à la Cour des petites créances. La travailleuse C précise que beaucoup de plaintes en matière de harcèlement se règlent en médiation, mais doute que la situation se règle réellement par la suite.

2.1.1.3 Recours

Les recours en matière de harcèlement psychologique seraient plus ou moins adaptés au cas de harcèlement sexuel, notamment en ce qui a trait aux délais du recours (CSD, CSN, CSQ et GAIHST). La CSN et la CSD recommandent d'augmenter les délais pour porter plainte. De même, la CSQ suggère de soustraire les plaintes de harcèlement sexuel du délai de prescription de 2 ans prévu à

l'article 123.7 de LNT⁶. Enfin, le GAIHST propose de prolonger le délai de dépôt pour les recours pour représailles et congédiement à 90 jours minimalement.⁷

Le déroulement de l'audience doit également être adapté au cas de harcèlement sexuel. Le CRARR précise qu'il faut prendre tous les moyens afin de séparer les victimes de l'agresseur dans les salles d'audience⁸. De plus, lors des témoignages, il est nécessaire de baser la crédibilité de la victime sur les faits et non sur ses « excès émotifs » ou son statut migratoire (RATTMAQ). La travailleuse C a également souligné que les témoins craignent de venir témoigner par peur de représailles. De plus, la victime doit répéter son histoire plusieurs fois et revivre son traumatisme. Il s'agit aussi d'une atteinte à sa pudeur (Travailleuse C).

Le lourd fardeau de la preuve a été soulevé par le CRARR et le CPQ. D'une part, le CRARR recommande d'abaisser le fardeau de la preuve dans les cas de violence sexuelle. D'autre part, le CPQ précise qu'un employeur qui impose une mesure disciplinaire à un travailleur à la suite de harcèlement peut devoir aller devant les tribunaux pour justifier la mesure disciplinaire. Le geste grave peut être considéré comme une cause juste et suffisante, mais encore faut-il le prouver. Le fardeau est très lourd et serait plus lourd devant le TAT (CPQ), mais selon l'OCRHA, serait plus simple que celui à la CDPDJ. Une difficulté importante pour les victimes est l'absence de témoins (Desjardins).

Concernant la composante systémique et intersectionnelle du harcèlement, le CRARR suggère de donner la possibilité à un tiers d'intervenir et clarifier les règles de procédure à cet effet (CRARR). Plutôt que de se demander, par exemple, s'il faut qualifier une discrimination de sexiste ou de raciste, le tribunal devrait considérer la « conjugaison de motifs interdits de discrimination » qui sont en jeu (Travailleuse B). L'arrêt Caron aurait dû donner un message à la CNESST par rapport à leurs obligations vis-à-vis de la Charte, ce qui n'a pas été le cas (CDPDJ).

De plus, plusieurs groupes ont indiqué qu'il faut repenser le rôle de la CNESST. ABE est d'avis que la CNESST devrait jouer un rôle plus actif et entreprendre des poursuites contre les employeurs qui ne se sont pas conformés à leurs obligations après avoir reçu un avertissement.

SHERPA et RATTMAQ recommandent de revoir les mécanismes juridiques de la CNESST pour assurer une meilleure application des lois du travail aux travailleurs étrangers temporaires et un mécanisme accéléré de traitement des plaintes. De plus, il faut détacher le statut migratoire des recours auprès de la CNESST (SHERPA).

De plus, SHERPA suggère que la CNESST offre des ressources à la travailleuse autonome dépendante et, si elle veut porter plainte, qu'elle enquête avec la présomption d'un lien d'emploi. SHERPA propose également d'appliquer le principe de « gestion effective » en matière de harcèlement et d'agression sexuelle et que l'entreprise cliente soit solidairement responsable devant la CNESST pour les comportements harcelant ou agressant réalisés sur ses lieux de travail.

⁶ 123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

⁷ Actuellement, le délai pour porter plainte est de 45 jours (article 123, LNT).

⁸ Voir la Recommandation 144 du Rapport *Rebâtir la confiance* qui porte justement sur cette mesure.

2.1.1.4 Remèdes

Lors des consultations publiques, deux travailleuses individuelles sont venues témoigner de leur expérience et ont indiqué que les remèdes accordés au TAT ne permettent pas de clore leur dossier avec un sentiment de justice. Selon elles, la victime recherche davantage la justice et de se départir du sentiment de honte, alors qu'on ne lui offre qu'une compensation financière (travailleuse A et travailleuse C). De plus, les dommages et intérêts obtenus via la CNESST et la CDPDJ seraient minimes.

Dans cette optique, plusieurs groupes se sont attardés à d'autres remèdes possibles pour les victimes, outre que le remède monétaire. ABE est d'avis qu'il est nécessaire de permettre au TAT d'ordonner des remèdes prévus dans la Charte pour les victimes de harcèlement discriminatoire puisque les réparations pour ces dernières ne tiennent pas compte de la nature systémique du harcèlement discriminatoire. Afin d'offrir un sentiment de justice à la victime, Juripop suggère de se pencher sur la possibilité de la production d'une lettre d'excuse, même si le droit actuel ne favorise pas cette pratique. La travailleuse A suggère de prévoir une obligation pour l'employeur d'afficher la décision sur les murs de l'entreprise en cas de culpabilité. Comme les sanctions des personnes mises en cause sont confidentielles, le sentiment de justice de la victime peut en être affecté. Le CPQ suggère de se pencher sur un moyen de divulguer de façon limitée les conséquences de la plainte à la victime (CPQ).

2.1.2 La réclamation pour une lésion professionnelle à la suite de harcèlement ou d'une agression à caractère sexuel (incluant protection contre les représailles) des personnes salariées (LATMP)

Le GAIHST a soulevé que le fardeau de la preuve pour la victime ne devrait pas être aussi important en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLQ, chapitre A-3.001), puisqu'il s'agit d'un régime sans égard à la faute. De même, la CSQ propose d'adapter le droit du travail en matière d'accident de travail afin que soient facilitées les demandes de réclamation soumises à la suite du harcèlement sexuel et qui ont entraîné une invalidité. De plus, il faut s'assurer d'un soutien adéquat dans le cas de demande d'indemnisation en vertu de la LATMP (CSQ). La CSN recommande que le grief et la demande d'indemnisation pour un même dossier soient traités en même temps. Cela éviterait à la personne salariée de parler à plusieurs intervenants.

Le GAIHST et la FTQ martèlent que l'historique médical du plaignant ne devrait pas être relevé devant le TAT. Par ailleurs, le dossier médical ne devrait pas être connu par l'employeur, ce qui soulèverait un enjeu de confidentialité (FTQ).

2.1.3. Le grief pour harcèlement psychologique ou pour harcèlement sexuel

ATF/CIAFT ont soulevé que les conventions collectives sont souvent floues sur les protections en matière de harcèlement, ce qui les rend inaccessibles. Certaines conventions collectives peuvent également exclure de la procédure certains travailleurs, notamment ceux temporaires, ce qui limite

les possibilités d'exercer un recours ou les oblige à présenter une plainte en vertu de l'article 47.2 du Code du travail⁹ pour mauvaise représentation (Travailleuse D, Travailleuse E).

Selon le CRARR et la CSD les interventions syndicales se limiteraient au harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel serait peu ou pas traité par les syndicats. Il y aurait d'ailleurs peu de griefs en matière de harcèlement sexuel (CSD). Certains syndicats ont d'ailleurs mentionné que les conseillers syndicaux peuvent éprouver un malaise à traiter les cas de harcèlement sexuel (CSD) ou qu'ils manquent de formation sur la question (FTQ). L'un des employeurs consultés (Employeur A) partagent également ces deux constats syndicaux, surtout dans les cas où deux des membres du syndicat sont impliqués. Toujours selon l'employeur A, le devoir de juste représentation empêcherait le syndicat de prendre parti. Cela se manifeste d'ailleurs lorsque l'employeur doit déplacer un salarié à la suite d'un ordre d'éloignement de la cour. Dans ce cas, le syndicat ne veut pas prendre de décision et dépose un grief, même lorsque la décision de l'employeur est de respecter l'ordre de la cour.

La représentation syndicale présenterait aussi des lacunes lorsque les plaintes concernant des personnes racisées ou immigrantes (CRARR). La FTQ a également soulevé d'autres écueils des syndicats pour le traitement des plaintes en matière de harcèlement, dont la confiance des membres envers les structures syndicales et la méconnaissance de celles-ci. Le fait que la CNESST n'accorde pas de subventions pour les initiatives syndicales en la matière a également été mentionné (FTQ).

La tenue d'une double enquête syndicale et patronale à la suite d'une plainte en milieu syndiqué pose également des problèmes, puisqu'elle force la victime à témoigner plusieurs fois, ce qui est éprouvant (OCRHA, FTQ, CSD, Travailleuse E). Il arrive, dans ces cas, que le syndicat accepte l'entente, uniquement pour lui éviter un témoignage supplémentaire (FTQ). Une piste de solution envisagée serait d'imposer une démarche paritaire lors des témoignages afin d'alléger la procédure et d'éviter à la victime de témoigner plusieurs fois (CSD).

Certains éléments peuvent miner la confiance d'une victime envers le processus de traitement des plaintes (Travailleuse E), notamment le peu d'enquêtes concluant à du harcèlement (CSN), le processus d'arbitrage extrêmement long (CSD, CSN) et la double représentation syndicale lorsqu'une situation de harcèlement vise deux collègues (SOIT, CSN, CSD, FTQ). Dans cette situation, l'employeur peut rencontrer des difficultés à imposer des mesures disciplinaires au salarié mis en cause en raison de la défense du syndicat (SOIT). La double représentation peut également miner la confiance de la victime envers le syndicat (CSN). La CSN a indiqué limiter le recours à des méthodes alternatives de règlements dans ces situations. Il a également été soulevé que les syndicats devraient adopter des politiques claires et connues du processus et de la séparation de la représentation (FTQ) et que le recours à un avocat externe devrait être davantage promu (CSD). Une travailleuse n'a plus confiance dans le traitement des plaintes de harcèlement sexuel à l'interne chez son employeur (Travailleuse E). Elle propose que lors de l'enquête, la personne plaignante puisse être accompagnée par une personne ressource externe (Travailleuse E). Elle croit que la personne responsable de l'enquête doit posséder les compétences voulues. Elle suggère que celle-

⁹ 47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

ci ait l'obligation d'adhérer aux meilleures pratiques en matière d'enquête de harcèlement telles que celles proposées par le *Guide d'encadrement Pratique professionnelle en matière d'enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement au travail* de l'ordre des CRHA et le *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail* du Barreau du Québec (Travailleuse E).

Selon certains intervenants, les syndicats (CRARR), les arbitres de griefs et les médiateurs préarbitraux (CDPDJ, FTQ) banalisent la dimension discriminatoire du harcèlement, ce qui le transforme en problème de relations du travail ou en maladie professionnelle (CDPDJ). L'arbitre de griefs, qui détient une compétence exclusive, ne serait pas toujours outillé pour traiter ces cas (CSD, CRARR, CDPDJ). Des mesures devraient être mises en place pour s'assurer que les critères développés par la jurisprudence soient pris en compte par les arbitres, notamment avec de la formation (CDPDJ). Selon le CRARR, et en lien avec la récente décision de la Cour suprême¹⁰, il faudrait prévoir des possibilités et des critères pour qu'un travailleur syndiqué puisse accéder à un autre système de droit, plutôt que de maintenir la compétence exclusive de l'arbitre de griefs (CRARR). De plus, les parties devraient considérer l'état d'un dossier avant de faire appel à la médiation préarbitrale dans un dossier (CSN).

Finalement, concernant le devoir de juste représentation des syndicats, il a été soulevé que l'article 47.2 du Code du travail¹¹ (RLQ, Chapitre C-27) devrait être modifié afin de préciser la notion de discrimination (CRARR).

2.1.4. La Charte sur le harcèlement interdit

Il a été mentionné à plusieurs reprises que la CDPDJ traitait peu de plaintes en matière de harcèlement discriminatoire en milieu de travail. En effet, une diminution du nombre de plaintes adressées à la CDPDJ est constatée depuis plusieurs années, possiblement en raison des recours concurrents (CDPDJ). Le recours auprès de la CDPDJ présente des inconvénients, notamment la longueur du processus (ATF/CIAFT, GAIHST, CDPDJ), ce qui fait sorte que le recours à la CNESST est davantage préconisé (Juripop). Or, dès qu'il y a une atteinte à la sécurité physique de la plaignante, la CDPDJ devrait développer une priorisation des dossiers (CRARR). De plus, les dommages et intérêts recherchés par la CDPDJ, comme ceux recherchés par la CNESST, sont minimes et devraient être plus élevés (Juripop).

Selon l'organisme Juripop, la CDPDJ suspend le traitement d'une plainte lorsque le plaignant s'est également adressé à la CNESST sur la question. Or, la CDPDJ a informé le Comité que, depuis 2021, la directive est qu'elle cesse définitivement d'agir uniquement lorsque la CNESST transfère la plainte au Tribunal administratif du travail. Il a été soulevé que la CDPDJ devrait traiter toute plainte revêtant une composante discriminatoire, plutôt que la CNESST, puisque la CNESST et le TAT n'en tiennent pas compte (ATF/CIAFT). Elle veut également agir de façon « systémique », notamment

¹⁰ *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, 2021 CSC 42

¹¹ 47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

par la formation des organismes et par des interventions auprès des tribunaux administratifs (CDPDJ).

Le CRARR a soulevé, à ce sujet, que la CDPDJ devrait se doter de lignes directrices en matière de traitement de plaintes en matière de racisme et de discrimination systémique afin d'aider à la prise en compte de la dimension systémique. De plus, le processus de plainte devrait être mieux expliqué afin qu'il soit connu et compris par les victimes potentielles (CDPDJ).

2.1.5. Recours multiples et collaboration interinstitutionnelle

La confusion et la multiplicité des recours ont été soulevées par certains intervenants. À ce sujet, il a été recommandé de prévoir qu'une seule entité soit responsable de recevoir l'ensemble des plaintes (Barreau du Québec), qu'il y ait un guichet unique à la CNESST (ABE, FTQ, Travailleuse B) ou que la victime ait le choix d'exercer le recours qui lui convient le mieux (LIVAC, CNESST, CDPDJ) (ABE, GAIHST, ATF/CIAFT). Si les recours étaient regroupés, il faudrait prévoir que les dommages et intérêts accordés soient similaires à ce qui est accordé par le Tribunal des droits de la personne et de la jeunesse ou la CDPDJ (ABE).

Peu de groupes ont mentionné la gestion des dossiers joints à la CNESST (normes du travail et indemnisation d'une lésion professionnelle). Juripop a critiqué le fait que les divisions de la CNESST oeuvrent en silo, ce qui peut mener à des contradictions notamment dans le cas de recours parallèles. À titre d'exemple, les victimes peuvent avoir du côté des normes du travail, une représentation et une garantie de confidentialité, alors que de l'autre (indemnisation) elles n'ont pas de représentation et ne bénéficient pas de confidentialité. À ce sujet, le GAIHST a demandé que des services de représentation soient fournis aux victimes devant le Tribunal administratif du travail lorsque les dossiers sont joints à la CNESST.

Depuis 2018, la CNESST et la CDPDJ doivent conclure une entente de partage de renseignements et de collaboration.¹² Selon ATF/CIAFT et le GAIHST, l'entente n'est pas, ou peu, utilisée, par la CNESST et elle constitue davantage une lourdeur administrative qu'un outil de collaboration (ATF/CIAFT). Le transfert de dossiers n'est pas toujours clairement défini sur le plan opérationnel (CRARR). Cette entente devrait également prévoir la collaboration entre la CDPDJ et le TAT et lors de la médiation (ATF/CIAFT), ce qui permettrait de tenir compte du caractère discriminatoire et systémique du harcèlement lors du processus de plainte. Le CRARR a suggéré au Comité d'examiner cette entente, autant au niveau quantitatif (nombre de transferts de dossiers) que qualitatif (mesures de redressement accordées).

La CDPDJ, quant à elle, évalue positivement les retombées de cette entente, qui clarifie les responsabilités de chacun à chaque étape et aide à mieux informer les plaignants de chacun des recours. Elle permettrait une plus grande collaboration entre les organismes et aurait permis à la

¹² 123.6 LNT, 2^e alinéa : Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié.

CDPDJ d'offrir de la formation au personnel de la CNESST qui traite les dossiers des victimes ou représente celles-ci.

Il a été recommandé que la CNESST mette en place un service d'inspection conjoint entre le volet prévention et celui des normes du travail (GAIHST) afin de favoriser la prévention en milieu de travail.

2.1.7 La plainte à la police

Le Barreau du Québec a mentionné qu'il devrait y avoir une présence d'unités policières spécialisées dans les crimes sexuels partout au Québec et pas seulement dans les grands centres urbains. Une travailleuse individuelle ayant porté plainte à la police a mentionné qu'une femme policière devrait toujours être présente pour prendre les dépositions (Travailleuse A). Une autre travailleuse a porté plainte à la police pour harcèlement criminel. Bien qu'il y eût matière à poursuite, sa plainte n'a pas été retenue par le DPCP puisqu'il s'agissait d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire et le délai de prescription (12 mois) était dépassé. De plus, le mis en cause n'avait pas d'antécédents criminels. La travailleuse propose que le délai pour poursuivre dans de tels cas soit porté à deux ans (Travailleuse E). Finalement, le Barreau du Québec a également recommandé d'intégrer le modèle « Philadelphie » au Québec, soit un système de révision des plaintes considérées comme non fondées par la police.

L'employeur A a mentionné qu'il encourageait toujours la victime à porter plainte à la police en cas de harcèlement sexuel. Lorsque le harcèlement est criminel, l'employeur doit composer avec les ordres de la cour d'éloignement si deux travailleurs sont impliqués. Ces situations sont difficiles à gérer. Parfois, l'employeur doit intervenir dans le logement du travailleur s'il s'agit d'un travailleur étranger temporaire, et ce, malgré son droit à la vie privée.

2.1.8. La LIVAC (si subi à l'extérieur du travail)

Actuellement, un travailleur ayant été victime de harcèlement ou de violence à caractère sexuel et ayant une lésion professionnelle doit s'adresser à la CNESST. Or, le GAIHST a mentionné que la travailleuse devrait avoir le choix du régime d'indemnisation (Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (LIVAC) (RLQ, chapitre I-6)¹³ ou Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLQ, chapitre A-3.001) en cas de lésion professionnelle, puisque le régime de la LIVAC exige un fardeau de la preuve et un processus moins lourds. De plus, la personne obtient davantage de soutien dans ses démarches auprès de la Direction de l'IVAC que de la CNESST (ABE).

2.1.9 Les enjeux transversaux

¹³ La Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels a été abrogée en 2021 et remplacée par la Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (RLQ, chapitre P-9.2.1).

Les difficultés des témoignages pour les victimes ont été dénoncées (Travailleuses A, BC, D et E). Certains groupes ont recommandé, à ce sujet, d'entamer une réflexion sur la mise en place d'un tribunal spécialisé en matière d'agressions sexuelles (Barreau du Québec, CSN, CSQ).

La CDPDJ et le CRARR ont mentionné que l'ensemble des acteurs ne semblaient pas tenir compte de la composante discriminatoire du harcèlement sexuel et que les enjeux en matière d'intersectionnalité n'étaient pas suffisamment considérés (CSQ).

L'accès téléphonique à la CNESST a été critiqué, car il est « hypercomplexe », unilingue et offre l'accès à des agents seulement les jours de semaine (SHERPA). La CNESST devrait faciliter le choix du recours en offrant de l'information adaptée aux victimes de harcèlement, d'agression et de violence. Elle pourrait mettre en place un guichet unique pour répondre aux questions de l'ensemble des partenaires du marché du travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement en milieu de travail (FTQ).

Finalement, certaines recommandations visaient spécifiquement les travailleurs étrangers temporaires, soit de modifier les lois et règlements afin de permettre à toute personne victime de porter plainte sans égard à son statut d'immigration (ATTP/CTTI) et de revoir le délai pour porter plainte en cas de rapatriement dans le pays d'origine (RATTMAQ) et, finalement, de ne pas impliquer les autorités d'immigration, la police, la GRC ou les ambassades et consulats lors de l'enquête puisque cela représente un risque de détention et de déportation pour les travailleurs dont le statut n'est pas en règle (SHERPA).

2.2. La prévention

2.2.1. Le régime préventif de la LSST

Selon la CSD, l'intervention syndicale et celle de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travail ne doivent pas se borner à intervenir qu'en cas de signalement, mais également en prévention. La CSD et la FTQ ont toutes les deux souligné les avancées importantes avec l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, notamment avec l'ajout de l'obligation, pour l'employeur, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (CSD).¹⁴ De plus, Desjardins signale qu'il faudrait toutefois définir le concept de « violence ».

La CSD recommande de donner la latitude nécessaire aux personnes participant aux mécanismes de participation pour intervenir dans l'organisation du travail. Il faudrait leur permettre d'évaluer la politique d'intervention et les protocoles de l'employeur selon une approche ADS +.

La CSN et la FTQ proposent de modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLQ, chapitre s-2.1) (LSST). La CSN et l'OCRHA recommandent de s'inspirer du Code canadien du travail (LRC, ch. L-2), notamment pour prévoir la formation de tout le personnel sur la prévention du harcèlement et la violence dans leurs différentes manifestations, donner suite aux signalements de harcèlement et de violence et offrir du soutien aux employés touchés ainsi que de veiller à ce que les personnes

¹⁴ Article 51 (16) de la LSST.

désignées par l'employeur pour recevoir les plaintes aient les connaissances, une formation et de l'expérience et connaissent les dispositions législatives pertinentes (CSN).

Pour la FTQ, la LSST devrait être modifiée (dès 2025) afin d'obliger les employeurs à tenir une séance de formation pour expliciter les paramètres de la politique de prévention du harcèlement et les démarches à entreprendre en cas de harcèlement.

Concernant l'inspection à la CNESST, la FTQ déplore le manque d'inspectrices, inspecteurs formés et capables d'intervenir dans les milieux de travail et le fait que la CNESST ne semble pas corriger cette situation. À ce sujet, il est recommandé de former adéquatement sur toutes questions relatives au harcèlement et aux violences sexuelles les agent.es de liaison ainsi que les représentants en santé et en sécurité qui auront le pouvoir d'inspecter les milieux de travail et de faire l'inspection sur les incidents et les accidents, et ce, dès 2025 (FTQ, CSN). La CSN souligne qu'il faut tenir compte des particularités du harcèlement et de la violence dans les stratégies de prévention et les secteurs prioritaires identifiés pour l'inspection à la CNESST. L'employeur A mentionne que les interventions de la CNESST en matière de prévention n'aident rarement la situation. La CNESST n'aborde que de façon générale les obligations de l'employeur, mais sans proposer de solutions concrètes aux problèmes et sans émettre de recommandations, ce qui serait davantage constructif.

Il a été mentionné qu'il y avait un manque en matière de formations et de prévention concernant le harcèlement en milieu de travail. Ainsi, celles-ci devraient être obligatoires (GAIHST, FTQ) et la durée des formations destinées aux représentants en santé et en sécurité ainsi que pour les comités de santé et de sécurité devrait être augmentée en conséquence (FTQ, CSD). La FTQ indique que le nouveau pouvoir réglementaire en matière de santé et de sécurité du travail devra tenir compte de la réalité propre aux femmes et prévoir au moins cinq jours de formations par année sur la question.

2.2.2. Le régime préventif de la LNT

La FTQ considère que les modifications apportées en 2018 à la Loi sur les normes du travail (RLQ, chapitre N-1.1) constituent une avancée contribuant à assainir les milieux de travail. Pour l'OCRHA, les modifications auraient dû aller plus loin afin de prévoir une tolérance zéro, notamment.

Il a été souligné que la CNESST avait un rôle à jouer pour la formation et la sensibilisation du harcèlement en milieu de travail (ABE, RATTMAQ) et qu'à cet égard, elle devait jouer un rôle plus proactif (ABE, RATTMAQ, CSQ, FTQ, FIQ, CSN, Travailleuse E).

La LNT prévoit que l'employeur doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant notamment un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.¹⁵ Bien qu'elle soit obligatoire, il semblerait que certaines entreprises, surtout des petites et moyennes, n'en aient toujours pas adopté une (ABE, GAIHST, OCRHA). Or, l'adoption d'une politique de prévention claire constitue l'un des meilleurs moyens pour prévenir le harcèlement (OCRHA). Les employeurs A et B mentionnent d'ailleurs que la politique, en plus d'un code de conduite, doivent être signés par l'ensemble des travailleurs lors de leur arrivée, ce qui est

¹⁵ Article 81.19 de la LNT.

une pratique importante, notamment en raison de l'embauche de plusieurs travailleurs étrangers temporaires (employeur A). Plusieurs groupes considèrent que la politique actuelle devrait être bonifiée, notamment afin de mentionner des exemples de ce que constitue du harcèlement et des comportements non tolérés au travail (CSN) ou d'y mentionner le processus de signalement (GAIHST, CSN). La politique devrait aussi être adaptée à l'organisation (GAIHST, SHERPA), être révisée périodiquement (CSN, GAIHST), et ce, de façon paritaire (CSN). La politique devrait également être assortie d'un programme de mise en œuvre (CSN) et être affichée en milieu de travail (CSN, PINAY). Finalement, la politique devrait prendre en compte les situations de violence conjugale (FTQ).

De plus, la procédure de traitement des plaintes de la politique devrait répondre à certains critères, notamment le sérieux du traitement, la rapidité des réponses et la confidentialité (CSN, FTQ, CDPDJ). Elle devrait être connue et simple (OCRHA) et expliquer les recours disponibles (CDPDJ) ainsi que de l'information sur les diverses formes de harcèlement (CSN, CDPDJ). Elle devrait aussi mentionner le nom de la personne désignée pour recevoir les dénonciations (OCRHA, CSN) et prévoir un mécanisme d'aide pour les victimes (CDPDJ). Finalement la procédure interne de traitement des plaintes devrait primer sur le dépôt d'une plainte à la CNESST (OCRHA).

L'employeur a une responsabilité d'agir et d'adresser les comportements problématiques même sans le dépôt d'une plainte officielle (Desjardins, CSN). Il devrait traiter les plaintes avec sérieux, diligence, respect, confidentialité et sécurité (CSN).

La formation constitue également une avenue importante en matière de prévention du harcèlement (OCRHA). Celle-ci devrait être obligatoire (OCRHA, CSN, GAIHST).

2.2.3. L'action syndicale préventive formelle et informelle

Certains syndicats ont mis sur pied des initiatives pour l'information, l'accompagnement et la représentation des plaignants (CSN, CSD). Il est soulevé qu'il serait intéressant de répertorier les meilleures pratiques et faire connaître davantage le processus de plainte pour les victimes syndiquées, lequel est parfois méconnu (FTQ).

Le syndicat joue également un rôle à en prévention du harcèlement. Il peut notamment participer à la mise à jour de la politique de prévention de l'employeur (CSD). Il peut également permettre la prise en compte de l'obligation de l'employeur en matière de risques psychosociaux en milieu de travail (CSD). De plus, la travailleuse D indique que le législateur pourrait clarifier davantage le rôle de syndicats à l'égard du harcèlement.

Deux travailleuses syndiquées affirment qu'elles se battent « contre leur harceleur, leur employeur et leur syndicat » (travailleuses D et E) et pour l'une d'entre elles, contre le Tribunal administratif du travail qui entend sa plainte pour défaut de représentation syndicale aussi. Une travailleuse recommande que les victimes syndiquées puissent s'adresser directement à la CNESST si le syndicat ne veut pas les défendre ou si elles ne lui font pas confiance (Travailleuse E).

2.2.4. Les autres mécanismes de prévention potentiels

Le Barreau du Québec, la CSN et la CDPDJ soulignent l'importance de sensibiliser l'ensemble de la population aux recours disponibles, notamment sur les obligations et les processus (OCRHA). Il faut également agir sur les préjugés et stéréotypes et œuvrer sur la culture du milieu pour contrer le harcèlement discriminatoire ainsi que pour promouvoir une approche intersectionnelle (CSN, CDPDJ, GAIHST). Dans cette optique, le GAIHST suggère la mise en place d'un comité multidisciplinaire et multi-institutionnel pour étudier les enjeux particuliers touchant le harcèlement sexuel et coordonner les interventions et directives à travers les différents régimes.

L'importance de la formation en milieu de travail est aussi soulignée (Travailleuse A, Travailleuse B, OCRHA). Celle-ci pourrait se faire par le biais d'ateliers informatifs (ATTP/CTTI). L'OCRHA suggère d'utiliser la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLQ, chapitre D-8.3) pour le financement de la formation. La prévention du harcèlement pourrait également faire partie des formations prévues en vertu de la LSST (ATTP/CTTI, FTQ). La CNESST, les syndicats, les ordres professionnels, les associations patronales, les associations sectorielles paritaires et les groupes communautaires peuvent aider pour fournir des outils de formation (CSD, Barreau du Québec, OCRHA, CPQ). L'Employeur A souligne aussi l'importance de l'éducation dès le jeune âge sur les enjeux de consentement et de harcèlement sexuel, puisqu'il ne s'agit pas exclusivement d'une responsabilité de l'employeur.

Pour l'employeur B, la formation avant un événement social où l'alcool est impliqué (par exemple les partys de Noël ou les 5 à 7) est très importante. Il a également mis en place un système de lanceur d'alertes et fait régulièrement des rencontres et des sondages sur le bien-être de ses employés.

Il est également important de prévoir des campagnes d'information spécifiques pour les travailleurs étrangers temporaires (RATTMAQ, SHERPA, ATTP/CTTI) ainsi que pour les personnes immigrantes récentes (SOIT). L'employeur A, qui accueille de nombreux travailleurs étrangers temporaires chaque année, offre d'ailleurs une formation spécifique à ces travailleurs sur la notion de consentement et sur les différences culturelles.

2.3. Le constat global sur les recours et les mécanismes de prévention

Plusieurs obstacles semblent limiter le dépôt des plaintes par les victimes, notamment la pression sociale et la peur de ne pas être crue, la minimisation des événements (Travailleuse E), la peur que la plainte n'amène pas de solutions (ABE, CPQ) et la peur des représailles et des conséquences à la suite d'une plainte (ABE, CSN, FTQ). Il a également été soulevé qu'il y a une confusion et une méconnaissance des recours (CRARR, FTQ, CPQ, Juripop, RATTMAQ), que le processus est long et difficile (CRARR, FTQ, CSN, Travailleuse A, C, D et E) et que peu de cas sont finalement reconnus par les tribunaux (CSN). Alors que les syndicats peuvent expliquer les recours aux victimes syndiquées (CSN, FTQ), en milieu non syndiqué, peu de ressources sont disponibles (CSN).

Plusieurs facteurs peuvent favoriser le sentiment de justice d'une victime, notamment la prise en charge rapide (FTQ, Desjardins, Juripop), l'impression d'être crue (FTQ) et le sentiment que la plainte a entraîné des répercussions (Desjardins). Parallèlement, les méthodes alternatives de règlement (ex : médiation) ne permettraient pas à la victime d'obtenir un sentiment de justice (FTQ, Desjardins). Les recours strictement juridiques ne répondraient pas non plus au besoin de justice et

de réparation des victimes, notamment parce qu'ils ne permettent pas ni obligent à l'agresseur de présenter des excuses à la victime (Juripop).

Les conséquences d'une plainte pour une victime peuvent être nombreuses et s'étendre sur plusieurs années (Travailleuse A, C, D et E). D'abord, l'obligation de témoigner à de multiples reprises peut être la source de traumatisme (Desjardins). D'ailleurs, les travailleuses qui sont venues témoigner ont toutes soulevé qu'elles ont eu l'impression qu'elle devait être une victime parfaite et ne jamais se contredire, malgré plusieurs interrogatoires. Les tentatives de discréditation de la victime lors des interrogatoires ont également été soulevées comme problématiques (Travailleuse A). Puis, les victimes peuvent également subir des représailles de la part de leur employeur (ABE, Travailleuse E) ou vont quitter leur emploi (Travailleuse A).

Il a été soulevé que le recours à la CNESST et au TAT est inadapté et devrait tenir compte de la dimension discriminatoire du harcèlement sexuel. Selon le CRARR, les recours pour les personnes non syndiquées (CNESST, CDPDJ) soulèvent plusieurs enjeux. En effet, les enjeux concernant l'intersectionnalité ne sont pas considérés dans la représentation et dans les recours de façon générale (CRARR). Il est également soulevé que les recours sont peu adaptés à la situation des travailleuses domestiques résidentes (PINAY) et à ceux ayant un statut d'emploi précaire (ATTP/CTTI).

3 – Les mesures autres que les recours et les mécanismes formels de prévention

3.1. Le soutien, l'accompagnement et le conseil aux victimes

De manière générale, il a été dit que l'amélioration des conditions permettant un dévoilement ou une dénonciation en milieu de travail ainsi que l'accompagnement et le soutien des victimes est nécessaire (CSQ, GAIHST, JuriPop).

Il est suggéré d'améliorer l'accompagnement offert par la CNESST ou par d'autres organismes, soit par un accompagnement particulier (CRARR, GAIHST), par l'embauche et la formation de personnes capables de travailler en intervention auprès des victimes (GAIHST), par un accompagnement psychosocial (Juripop, SHERPA, Travailleuses A, C et E), par la mise en place d'un comité multidisciplinaire pour l'accompagnement (GAIHST) ou d'un guichet unique pour répondre aux questions des salariés (FTQ, CDPDJ). Cela pourrait se faire notamment par le biais d'une plateforme commune regroupant les principaux recours (GAIHST). Un accompagnement devrait aussi être offert lors de la médiation à la CNESST (ABE). Les moyens mis en œuvre par la CNESST et la CDPDJ, ainsi que toute organisation concernée, devraient aussi être réfléchis dans une perspective intersectionnelle (FTQ).

L'accompagnement offert par les avocats à la CNESST est également critiqué. Il y aurait un manque d'avocats à la CNESST (GAIHST). Également, ceux-ci ne répondraient pas adéquatement aux questions des plaignants et ne vulgariseraient pas leur propos (Travailleuses A et C). Il a été

mentionné que les services des avocats ne devraient pas se limiter à de l'information juridique, mais également à du conseil (Juripop). Toutefois, il est souligné par Juripop que l'accompagnement offert par un avocat aide à structurer la plainte et facilite la crédibilité du plaignant. Au niveau des tribunaux, l'offre de paravent lors des témoignages est utile, mais n'est pas systématique selon le juge (Travailleuse A). Selon ABE et Juripop, une indemnisation devrait être offerte aux victimes dans l'attente d'une décision des tribunaux.

La CNESST et la Direction de l'IVAC devraient éviter de transmettre des informations sensibles à l'employeur lors de l'enquête (GAIHST). De plus, le transfert de dossiers entre la CNESST et la Direction de l'IVAC ne devrait pas nécessiter que le plaignant recommence les procédures, comme il s'agit du même organisme d'application (GAIHST).

Les organismes communautaires jouent un rôle important dans l'accompagnement des victimes (CRARR, GAIHST, PINAY, SHERPA, Travailleuses C et E). Le CRARR, SHERPA ainsi qu'une travailleuse consultée ont d'ailleurs suggéré que la CNESST devrait encourager ou référer les plaignants à une ressource communautaire, surtout lorsque la personne est racisée ou immigrante. Ceux-ci devraient cependant être suffisamment financés pour accomplir leur mission (PINAY, RATTMAQ, SHERPA). La CNESST devrait poursuivre la mise en œuvre des programmes de soutien des organismes, tel le Programme d'aide à la sensibilisation des personnes salariées et des travailleurs autonomes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail (FTQ).

Au niveau de l'accompagnement en milieu de travail, il est préconisé d'offrir la possibilité aux victimes de s'adresser à la personne du genre de leur choix afin qu'elles soient plus à l'aise de se confier (Travailleuse B, CSN). Les mécanismes de dénonciation doivent être définis, connus, clairs et simples (OCRHA). Il faut accompagner les entreprises, particulièrement les petites et moyennes entreprises, pour les aider à gérer les cas de harcèlement (OCRHA). Les travailleurs étrangers temporaires devraient bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques et de services accessibles (FTQ). Ainsi, les documents concernant les recours devraient toujours être traduits en plusieurs langues (GAIHST, RATTMAQ, SOIT, SHERPA). Des services d'interprétation pour les dossiers urgents en matière de harcèlement sexuel devraient être offerts automatiquement (GAIHST, PINAY, RATTMAQ, SHERPA). PINAY recommande notamment d'allonger les heures d'ouverture de la CNESST afin de permettre aux travailleurs de communiquer avec celle-ci le soir et la fin de semaine, de même que SHERPA. Des séances de sensibilisation sur les droits et les recours devraient également être offertes à toute personne nouvellement arrivée (GAIHST, SOIT). L'Observatoire (dont la mise sur pied est recommandé par ATF/CIAFT et la FTQ) pourrait notamment servir à cerner les besoins des travailleurs étrangers temporaires (FTQ). Le GAIHST recommande de négocier une entente provinciale-fédérale en matière d'immigration permettant l'adoption de mécanismes provinciaux de protection pour les travailleurs et travailleuses étrangers victimes de harcèlement sexuel. Finalement, le permis de travail lié à un employeur et l'obligation de résider chez l'employeur sont décriés par plusieurs groupes puisque cela rend les travailleurs davantage vulnérables aux situations d'abus (PINAY, RATTMAQ, SOIT).

Des mesures particulières pour le soutien des Premières Nations et Inuits devraient également être adoptées (Barreau du Québec).

3.2. La formation des intervenant.e.s et des décideurs

Plusieurs groupes ont demandé la formation obligatoire de l'ensemble des acteurs impliqués dans les recours, notamment sur l'intersectionnalité et la banalisation des comportements, cela comprend : les inspecteurs et les enquêteurs (GAIHST, Travailleuse E), les médiateurs et les juges (GAIHST, Juripop et Travailleuse A), les avocats (Travailleuse A), les arbitres de griefs (CRARR, GAIHST, SHERPA, CSN, FTQ, CDPDJ), le corps policier (CDPDJ) en plus des organismes de soutien (Travailleuse D). Les intervenants devaient également être formés selon une approche interculturelle (SOIT). De plus, les juristes racisés sont sous-représentés dans le milieu. Le gouvernement devrait mettre des exigences de sélection afin d'avoir une plus grande diversité au niveau des décideurs (Travailleuse B).

La formation offerte aux dirigeants et représentants de l'employeur est importante pour plusieurs groupes (CSN, CSQ, FIQ, Adm. A, OCRHA, CPQ) et constitue l'une des principales avenues en matière de prévention (OCRHA). Celle-ci doit notamment porter sur la façon de recevoir les signalements (GAIHST, CSD, CSN, Adm. A) et sur les différences entre le harcèlement psychologique et celui discriminatoire (CDPDJ). Les formations en entreprise doivent toutefois être adaptées à la culture organisationnelle et aux réalités du milieu de travail (GAIHST). Le gouvernement devrait offrir une formation pour toutes les entreprises de moins de 20 employés (CSN).

Il a également été soulevé que les intervenants syndicaux devraient être formés sur la manière de recevoir les témoignages et sur les biais sexistes (CSD, CSN, CSQ, FTQ).

La FTQ a souligné qu'il faudrait former adéquatement les agent.es de liaison et les représentants en santé et en sécurité sur toutes questions relatives au harcèlement et aux violences sexuelles qui auront le pouvoir d'inspecter les milieux de travail (à partir du 6 avril 2022) et de faire l'inspection sur les incidents et les accidents dès 2025 (FTQ).

3.3. La collecte des données continue

Certains groupes ont mentionné que le phénomène du harcèlement sexuel est invisibilisé (ATTP/CIAFT, CSD, FTQ) et ont demandé que la CNESST collige des données concernant le harcèlement sexuel et discriminatoire, sur les exercices de vérification et de conformité et sur la prise en charge organisationnelle du harcèlement sexuel (OCRHA). Il a aussi été demandé qu'un portrait de la nature des ententes hors cour ainsi que des montants négociés soit publié (FTQ). Un bilan annuel devrait également être réalisé par la CNESST sur le suivi des plaintes (FTQ) ou une étude quinquennale par le ministère du Travail, de l'Emploi et la Solidarité sociale sur le harcèlement sexuel (FTQ).

Certains ont aussi mentionné que l'employeur devrait transmettre des données à la CNESST sur le nombre d'accidents et d'incidents concernant le harcèlement et la violence sexuelle (FTQ).

3.4. La gouvernance et la transparence

Les membres du conseil d'administration devraient être impliqués dans la lutte contre le harcèlement (Adm. A). Les entreprises devraient également traiter tous les cas rapportés (même sans plainte) et

adopter une culture de respect (Adm.A). Un programme de certification devrait être mis sur pied pour les entreprises engagées dans la lutte contre le harcèlement (Adm.A).

Il a été recommandé d'adopter (ou de réfléchir) à l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs et les travailleuses par écrit des résultats d'enquête interne et des mesures correctives prises (GAIHST, Desjardins).

ATF/CIAFT et la FTQ ont tous deux recommandé la mise sur pied d'un observatoire sur la mise en œuvre du droit à l'égalité au sein de la CNESST.

1. Secteur de la construction Le contexte social

Le problème du harcèlement sexuel, important dans le secteur de la construction, serait systémique et ne viserait pas seulement les femmes, mais également toutes les minorités (syndicats, ATF). Le secteur de la construction est caractérisé par l'absence de sécurité d'emploi et une forte mobilité de la main-d'œuvre (ATF, syndicats), ainsi que des chantiers de petite taille et un nombre peu élevé de femmes (syndicats). Étant donné leur faible nombre, les femmes doivent s'adapter et adopter des comportements similaires au groupe pour s'y intégrer (ATF). Ces caractéristiques exacerbent les problématiques de harcèlement sexuel en milieu de travail. Selon les syndicats, il y aurait une culture du silence concernant les situations de harcèlement sexuel dans le secteur de la construction, puisque les victimes craignent de perdre leur emploi ou leur réputation. De plus, la courte durée des contrats n'incite pas les victimes à dénoncer en raison, notamment, de l'importance de la réputation pour se trouver un nouveau contrat.

Il y a aussi une banalisation des comportements problématiques dans l'industrie de la construction et de la discrimination à l'embauche, qui, selon les syndicats, est davantage présentée comme un droit de gérance. Les problématiques de harcèlement et de discrimination à l'embauche sont toutefois interreliées et doivent, selon les syndicats et ATF, être traitées ensemble.

Selon l'ACQ, il est important de développer une culture organisationnelle ainsi qu'une culture d'industrie sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel. Toutefois, le grand nombre d'entreprises interagissant sur un même chantier peut rendre difficile le développement de celle-ci.

2.1.1 La plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT (+ protection contre les représailles) des personnes salariées non syndiquées

Le champ d'application de la LNT vise un salarié en relation avec son employeur. Or, dans le secteur de la construction, il y a une multitude d'intervenants (maitre d'œuvre, promoteur, entrepreneur, sous-traitant) Cette multiplication entraîne une déresponsabilisation et un manque de prise en charge des problématiques de harcèlement. En effet, selon les syndicats, le maitre d'œuvre ou le promoteur devraient avoir une responsabilité partagée avec les employeurs pour l'application de la loi.

De plus, bien qu'une politique en matière de prévention du harcèlement soit obligatoire en milieu de travail, celle-ci ne sera pas efficace s'il n'y a pas davantage de sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations (syndicats).

Les particularités du secteur de la construction, notamment la petite taille des chantiers et le peu de femmes présentes, augmentent les possibilités de représailles pour la travailleuse qui porte plainte. Ainsi, les représailles sont courantes en cas de plainte : perte d'emploi (l'employeur préférant gérer la plainte plutôt que la situation), impossibilité de se trouver un nouvel emploi (en raison de l'étiquetage de la personne qui porte plainte). Cela est d'autant plus vrai si la femme est apprentie. Il serait nécessaire que l'employeur subisse également des répercussions à la suite d'un cas de harcèlement sur son chantier, comme une mention visible pour les personnes habilitées à faire du référencement. Bien qu'il existe des obligations pour les entrepreneurs avec la Régie du bâtiment (RBQ), celles-ci ne sont pas suivies, ce qui a d'ailleurs été documenté par le Vérificateur général du Québec. De plus, les liens entre la CNESST et la RBQ sont ténus et il n'y a pas de communication entre les organismes.

Il est également soulevé qu'il est problématique que la seule personne qui puisse être visée par un recours en matière de harcèlement est l'employeur. En effet, en raison de la pénurie de la main d'œuvre même si le salarié harceleur est congédié à la suite des faits, ce qui est très rare, il va se trouver un nouvel emploi très rapidement. La sanction est moins efficace dans l'industrie de la construction que dans les autres secteurs d'activités économiques, en raison notamment de la haute mobilité caractérisant cette industrie et du contexte de pénurie de main-d'œuvre (ACQ). Actuellement, ce n'est que la victime qui en subit les conséquences.

2.1.3 Le grief pour harcèlement psychologique ou pour harcèlement sexuel

Il y a peu de griefs en matière de harcèlement sexuel dans le secteur de la construction. Lorsqu'une plainte est déposée, elle se règle le plus souvent en médiation puisqu'autant l'employeur que la travailleuse préfère régler la plainte rapidement. En effet, les délais pour l'arbitrage de griefs sont élevés et n'incitent pas les victimes à attendre. Il serait possiblement préférable que les syndicats puissent, dans le cas d'une plainte en matière de harcèlement sexuel, s'adresser au TAT, dont les délais d'audition sont beaucoup moins élevés. À noter que beaucoup d'arbitres refusent de traiter les cas de harcèlement sexuel ou, lorsqu'ils le font, négligent de traiter des questions liées aux droits fondamentaux.

ATF souligne que les griefs en matière de harcèlement sont difficiles à gérer pour les syndicats puisqu'ils sont coûteux, longs et problématiques. De plus, ceux-ci soulèvent des enjeux de représentation et de risques de plainte en la matière lorsque les deux personnes impliquées sont membres. Dans ce cas, selon les syndicats, il est important de mettre en place une structure pour éviter que les membres soient représentés par la même personne.

2.1.4 La Charte sur le harcèlement interdit

La CDPDJ décline toujours compétence pour traiter des cas de harcèlement puisque les travailleuses sont syndiquées.

2.1.5 Recours multiples et collaboration institutionnelle

Les employeurs ont souligné que plusieurs recours s'offrent aux victimes de harcèlement sexuel qui travaillent dans le secteur de la construction. Considérant l'existence de plusieurs recours, la jonction des recours pour accélérer le traitement des dossiers et éviter la lourdeur des procédures pour la victime pourrait être davantage explorée.

2.1.9 Les enjeux transversaux

Les employeurs ont soulevé que, étant donné les différents recours en matière de harcèlement sexuel, il serait opportun de créer un tribunal spécialisé ayant des divisions différentes selon la nature du recours exercé ou un coordonnateur de ce type de dossiers au sein des différents tribunaux afin de s'assurer de la cohérence des décisions.

2.2.1 Le régime préventif de la LSST

Les interventions de la CNESST en matière de prévention peuvent être problématiques. Dans certains cas, à la suite d'un signalement, elle ne se contente que d'appeler l'employeur pour lui demander si la politique a été respectée et ne se déplace pas sur les lieux du travail. Les outils de la CNESST ne sont pas assez utilisés et celle-ci n'est pas assez sévère lorsqu'elle constate une problématique. De plus, il manque de ressources à la CNESST.

Le représentant en santé et en sécurité (RSS) pourra aider pour la prise en charge des problématiques liées au harcèlement sexuel, toutefois cela ne sera pas suffisant; le représentant syndical demeure très important. Il faut également que le RSS (ou l'agent de liaison) dispose de suffisamment de formation, ce qui n'est pas le cas actuellement. Toutefois, l'ACQ a indiqué que le RSS ne devrait pas jouer un plus grand rôle en la matière. En effet, c'est à l'employeur que revient la responsabilité de prendre en charge de ces problématiques.

2.2.3 L'action syndicale préventive formelle et informelle

Les syndicats ont mis en place des mesures pour épauler les femmes en difficulté et créer une communauté de femmes, par exemple avec le comité des femmes. Toutefois, il y a peu de femmes qui sont représentantes syndicales, ce qui pourrait aider. Les syndicats ont aussi mis en place un réseau d'intermédiaires formés sur les chantiers, qui sont identifiés, afin d'aider les travailleurs.

Les syndicats semblent dire qu'il y a une communauté d'intérêts du côté des associations syndicales sur la question du harcèlement sexuel et que ceux-ci travaillent ensemble pour améliorer la situation.

2.2.4 Les autres mécanismes de prévention potentiels

Les employeurs et les travailleurs connaîtraient peu les recours. L'ACQ souligne qu'il y a très peu de plaintes en la matière et que les recours sont sous-utilisés. Il y a un manque de formation sur le sujet. Celle qui est offerte par les associations sectorielles paritaires pourrait être bonifiée pour ajouter du contenu concernant les recours. Il serait également important de former les employeurs et les maîtres d'œuvre sur les recours, mais également sur la prévention et la gestion de la plainte, possiblement par le biais de la RBQ. La formation devrait toutefois être adaptée au contexte particulier du secteur de la construction et aux travailleurs. La formation pourrait être offerte par des

femmes de la construction, bien que cela leur impose un certain fardeau. Elles devraient également être accompagnées d'une personne de confiance. Il devrait également avoir de la formation offerte aux travailleurs sur les comportements à adopter en milieu de travail, qui serait offerte par exemple par le biais de Fiers et compétents.

Un volet de la formation des salariés en matière de santé et de sécurité au travail devrait concerner le harcèlement sexuel afin de favoriser une compréhension commune de la notion (ACQ). Celle-ci devrait être offerte en continu, annuellement ou aux deux ans. Également, une formation portant sur ce sujet devrait être obligatoire pour l'obtention d'un diplôme dans les centres de formations professionnelles des métiers de la construction (ACQ). Le Fonds de la formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) pourrait également développer des formations en la matière pour les salariés.

Les employeurs ont également soulevé qu'il serait intéressant qu'à l'issue d'une décision reconnaissant l'existence d'harcèlement sexuel, la personne coupable ait l'obligation de suivre une formation afin d'assurer une meilleure prise de conscience et ainsi réduire les risques de récidives.

La mise en place de politique de tolérance zéro sur les chantiers ainsi que la culture de l'entreprise peuvent faire une grosse différence sur la prévalence du harcèlement sexuel en milieu de travail.

2.3 Le constat global sur les recours et les mécanismes de prévention

Les procès en matière de harcèlement sont longs et difficiles. Une plainte pénale est impossible puisque le fardeau de la preuve est trop élevé. Dans l'industrie de la construction, il existe de nombreux recours et plusieurs acteurs en sont responsables, mais il y a un manque de communication entre eux.

De plus, l'ACQ souligne que les dossiers en la matière devraient être traités de façon prioritaire au même titre que le droit de refus. Toutefois, lorsqu'il y a jonction des recours (plainte aux normes et plainte en matière de santé et de sécurité du travail), le volet médical engendre nécessairement des délais qui ne peuvent pas être réduits.

Les actions de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sont critiquées par les syndicats, notamment concernant la ligne téléphonique mis en place pour dénoncer les comportements problématiques. De plus, en raison des campagnes de publicité de la CCQ, les victimes croient à tort qu'elles doivent s'y adresser et n'obtiennent pas un service adéquat. Les syndicats s'entendent que la CCQ ne devrait pas détenir davantage de responsabilités.

3.1 Le soutien, l'accompagnement et les conseils aux victimes

Il serait important de mettre en place des mesures pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction afin de diminuer les comportements problématiques. Les syndicats évoquent l'idée d'établir des cibles pour les contrats publics par exemple.

Le carnet de référencement en construction pourrait être une bonne façon d'augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction, mais il n'est pas efficace puisqu'il n'y a pas d'obligation d'embauche et qu'il ne règle pas les problèmes de discrimination (ATF, syndicats).

Les organismes qui ont une expertise en matière de violence sexuelle devrait être sollicités pour faire de l'accompagnement aux victimes. Il faut une prise en charge et un soutien, un accompagnement rapide pour éviter que la victime ait à raconter son histoire à plusieurs reprises à des gens envers qui elle n'a peut-être pas confiance. L'employeur devrait également interpeller le syndicat à chaque fois qu'une situation problématique se présente afin que celui-ci puisse aider et supporter la victime. Il n'y a pas assez de communication entre l'employeur et le syndicat actuellement.

Il est important de prendre rapidement en charge les plaintes en matière de harcèlement sexuel selon ATF. La personne doit également se sentir en confiance. Les formations mises en place par ATF pour l'accompagnement des victimes ont aidé les employeurs et les syndicats à prendre en charge les plaintes.

Selon ATF, la création d'un organisme d'aide centralisé neutre serait bénéfique pour accompagner les victimes et les employeurs. Plusieurs organismes peuvent intervenir en matière de harcèlement sexuel et il est difficile d'identifier l'organisme approprié selon le cas.

3.2 La formation des intervenant.e.s et des décideurs

Selon les employeurs, outre la trousse d'outils disponible sur le site de l'ACQ pour accompagner les employeurs, une formation de tous les intervenants (employeurs, superviseurs, gestionnaires) est nécessaire. Il pourrait être opportun de rendre obligatoire la formation volontaire offerte par les associations patronales ou de prévoir un volet sur le harcèlement sexuel dans le cadre des formations pour l'obtention de la licence RBQ.

La formation des décideurs (arbitre de grief, juge) en la matière est également essentielle en raison de la sensibilité liée aux dossiers de harcèlement sexuel. Certains décideurs reçoivent une formation particulière, toutefois pour les arbitres de grief, aucune formation spécifique sur le sujet ne serait exigée. Il pourrait être opportun d'avoir des experts-décideurs formés pour ce type de dossier. De plus, les procureurs devraient avoir l'obligation de suivre une formation sur le sujet dans le cadre de la formation continue du Barreau.

3.3 La collecte de données continue

Les cas de harcèlement devraient être rapportés à la CNESST comme étant des incidents de travail, même lorsqu'il n'y a pas d'arrêt de travail afin de donner une vision plus juste des cas en milieu de travail.

Les données présentées par la CCQ sur le nombre de travailleuses en construction et la raison de leur départ ne sont pas fiables, puisque l'organisme exclut plusieurs données et n'effectue pas de sondages.

Annexe B Statistique Canada : Extraction des données pour le Québec de l'Enquête sur les
inconduites sexuelles dans le cadre du travail

Tableau 1										
Comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires observés ou subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre du répondant et le type de comportement observé ou subi, Québec, 2020										
Type de comportement observé ou subi	Femmes [†]			Hommes				Total ¹		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		
		de	à		de	à		de	à	
Tous les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires	49.6	45.5	53.8	47.7		42.7	52.8	48.6	45.3	52.0
Tous les comportements sexualisés inappropriés	46.6	42.4	50.8	46.1		41.2	51.1	46.3	43.1	49.6
Communications verbales ou non verbales inappropriées	45.3	41.1	49.6	45.1		40.2	50.1	45.2	41.9	48.5
Blagues à caractère sexuel	40.0	35.8	44.3	40.2		35.5	45.0	40.1	37.0	43.3
Attentions sexuelles non désirées	16.7	13.6	20.3	7.6	*	5.4	10.7	12.0	10.0	14.3
Commentaires à caractère sexuel inappropriés	22.4	18.9	26.4	18.5		15.1	22.5	20.4	17.8	23.2
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	17.8	14.7	21.4	12.8	*	10.0	16.3	15.2	13.1	17.7
Matériel sexuellement explicite	4.1	2.9	6.0	8.6	*	6.5	11.5	6.5	5.1	8.2
Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites	X			X				6.1	4.8	7.7
Prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives qui mettent en scène des collègues sans leur consentement	X			X				1.3	0.7	2.5
Attouchements ou relations sexuelles suggérées	14.8	11.9	18.3	7.9	*	5.6	11.1	11.2	9.3	13.5
Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée	3.1	2.0	4.8	2.4		1.3	4.3	2.7	1.9	3.9
Pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels	X			X				2.5	1.7	3.8

Attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes	12.5	9.8	15.9	5.2	*	3.5	7.7	8.7	7.0	10.8
Fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	X			X			0.9	0.4	1.7	
Total pour les comportements discriminatoires	24.0	20.4	28.0	15.5	*	12.2	19.5	19.6	17.1	22.4
Discrimination fondée sur le genre	22.2	18.7	26.1	15.1	*	11.7	19.1	18.5	16.0	21.2
Commentaires selon lesquels un homme ne se comporte pas comme un homme devrait se comporter	9.6	7.2	12.7	7.6		5.4	10.6	8.6	6.8	10.7
Commentaires selon lesquels une femme ne se comporte pas comme une femme devrait se comporter	9.5	7.3	12.3	5.3	*	3.6	7.8	7.3	5.9	9.1
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme	1.7	0.7	3.7	2.1		1.2	3.8	1.9	1.2	3.0
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est une femme	8.8	6.6	11.7	3.1	*	1.8	5.1	5.9	4.6	7.5
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes dans un domaine ou il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elles sont des hommes	2.8	1.8	4.5	2.6		1.5	4.6	2.7	1.9	3.9
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes dans un domaine ou il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elles sont des femmes	9.7	7.4	12.7	6.9		4.7	10.0	8.2	6.5	10.3
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	6.6	4.6	9.3	2.1	*	1.3	3.5	4.2	3.2	5.7
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	5.8	3.9	8.5	X			X			
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre	2.0	1.1	3.8	X			X			
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)										
X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la <i>Loi sur la statistique</i> .										

† catégorie de référence

1. Comprend les femmes et les hommes transgenres et cisgenres, les personnes qui s'identifient comme étant sans genre ou ayant plusieurs genres, ainsi que celles qui n'ont pas répondu aux questions sur le genre.

Note : Comprend les personnes qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Exclut les comportements dont les répondants ont entendu parler par une autre personne (p. ex. un incident qu'un ami ou une amie leur a confié). Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, 2020.

Tableau 2
Comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires personnellement vécus en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et le type de comportement subi, Québec, 2020

Type de comportement personnellement vécu	Femmes [†]			Hommes				Total [†]		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		
		de	à		de	à		de	à	
Tous les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires	27.5	23.8	31.6	12.9	*	10.0	16.4	19.9	17.5	22.6
Tous les comportements sexualisés inappropriés	25.6	22.0	29.6	12.8	*	9.9	16.3	19.0	16.6	21.6
Communications verbales ou non verbales inappropriées	22.8	19.3	26.7	10.6	*	8.0	13.9	16.5	14.2	19.0
Blagues à caractère sexuel	17.8	14.6	21.5	9.0	*	6.6	12.1	13.2	11.2	15.6
Attentions sexuelles non désirées	11.2	8.6	14.3	1.8	*	1.0	3.2	6.3	5.0	8.0
Commentaires à caractère sexuel inappropriés	8.7	6.4	11.7	2.8	*	1.7	4.6	5.6	4.3	7.3
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	9.4	7.1	12.4	3.6	*	2.3	5.7	6.4	5.0	8.1
Matériel sexuellement explicite	1.8	1.1	3.1	3.3		2.0	5.3	2.6	1.8	3.7
Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites	X			X				X		
Prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives qui mettent en scène des collègues sans leur consentement	X			X				X		
Attouchements ou relations sexuelles suggérées	9.5	7.2	12.5	2.7	*	1.6	4.6	6.0	4.7	7.6
Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée	X			X				1.7	1.0	2.7
Pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels	X			X				1.1	0.6	1.8
Attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes	7.8	5.7	10.6	2.0	*	1.2	3.5	4.8	3.7	6.3

Fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	X			X				X		
Total pour les comportements discriminatoires	7.5	5.3	10.4	2.0	*	1.1	3.5	4.6	3.5	6.1
Discrimination fondée sur le genre	7.5	5.3	10.3	1.8	*	1.0	3.3	4.5	3.4	6.0
Commentaires selon lesquels la victime ne se comporte pas comme une personne de son genre devrait se comporter	4.3	2.7	6.7	1.6	*	0.9	3.1	2.9	2.0	4.2
La victime a été insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son genre	X			X				2.3	1.6	3.4
Commentaires selon lesquels la victime n'est pas bonne dans un domaine ou il faudrait l'empêcher d'occuper un emploi particulier en raison de son genre	X			X				2.0	1.3	3.1
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)										
X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la Loi sur la statistique.										
† catégorie de référence										
1. Comprend les femmes et les hommes transgenres et cisgenres, les personnes qui s'identifient comme étant sans genre ou ayant plusieurs genres, ainsi que celles qui n'ont pas répondu aux questions sur le genre.										
Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.										
Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, 2020.										

Tableau 3

Certaines caractéristiques des comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, Québec, 2020

Certaines caractéristiques	Communications verbales ou non verbales inappropriées ¹				
	Femmes			Hommes	
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %
de		à	de		
Lieu de l'incident					
Sur le lieu de travail [†]	90.2		84.0	94.2	F
Sur un lieu de travail ou dans un immeuble de bureaux	X				F
Dans un stationnement ou un espace extérieur	X				F
Dans un logement fourni par le travail	X				F
Dans un espace privé ou public autre que le lieu de travail	23.1	*	16	32.1	F
En ligne ou au téléphone	X				F
Autre lieu	X				F
Nombre de personnes à l'origine de l'incident					
Toujours une seule personne [†]	47.2		37.8	56.7	F
Toujours au moins deux personnes	23.2	*	16.3	31.9	F
Le nombre a varié	29.6	*	22	38.7	F
Ne sait pas	X				F
Genre des personnes à l'origine de l'incident					
Toujours des hommes uniquement [†]	61.3		51.8	70.0	F
Toujours des femmes uniquement	8.4	*	4.6	15.0	F
Des hommes et des femmes	30.0	*	22.0	39.4	F
Ne sait pas	X				F
Lien avec la personne à l'origine de l'incident					
Collègue	78.3		69.1	85.4	F

Collègue en position d'autorité par rapport à la victime	20.3	*	13.9	28.6	F
Collègue subordonné par rapport à la victime	6.5	*	3.6	11.4	F
Tout autre collègue [†]	65.9		56.2	74.5	F
Entrepreneur ou consultant engagé dans le milieu de travail de la victime	X				F
Client ou patient dans le cadre du travail de la victime	32.8	*	24.3	42.6	F
Autre personne rattachée au travail	9.3	*	5.8	14.8	F
Autre lien ²	X				F
Ne sait pas	X				F
Témoins présents					
Toujours ou lors de certains incidents [†]	79.1		70.6	85.6	F
Non	19.1	*	12.9	27.4	F
Ne sait pas	X				F
Témoins ayant pris des mesures³					
Toujours ou lors de certains incidents	26.2	*	18.6	35.6	F
Non [†]	47.1		37.8	56.5	F
Ne sait pas	X				F
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence [†] ($p < 0,05$)					
F trop peu fiable pour être publié					
X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la <i>Loi sur la statistique</i> .					
† catégorie de référence					
1. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions sexuelles non désirées, les commentaires à caractère sexuel inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.					
2. Comprend les partenaires intimes.					
3. Comprend les répondants qui ont dit que d'autres personnes étaient parfois ou toujours présentes.					
Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.					
Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.					

Tableau 5

Répercussions et conséquences des comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, Québec, 2020

Répercussions et conséquences	Communications verbales ou non verbales inappropriées ¹				
	Femmes		Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %
		de	à		
Conséquences personnelles et émotionnelles					
A évité ou voulu éviter certaines personnes au travail	34.1	25.5	43.8	F	
A évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail	18.5	12.3	26.7	F	
A voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures	9.8	5.1	18.3	F	
S'est absentée du travail ou a travaillé moins d'heures	6.4	2.9	13.6	F	
A éprouvé de la difficulté à effectuer son travail	12.2	7.4	19.6	F	
A refusé une offre d'emploi	X			F	
A ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité à son travail ou envers sa compagnie ou son organisation	22.1	15.0	31.4	F	
A voulu changer d'emploi, être transférée ou démissionner	13.5	7.8	22.3	F	
A changé d'emploi, a été transférée ou a démissionné	9.7	4.8	18.5	F	
A évité des activités sociales non obligatoires liées au travail	21.9	14.8	31.3	F	
A ressenti des conséquences émotionnelles négatives	32.8	24.0	42.9	F	
A ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale	20.5	13.1	30.7	F	
A eu recours à des services de soutien	X			F	
A consommé des drogues ou de l'alcool afin de composer avec la situation	X			F	
Répercussions au cours du mois précédent					
A fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y a pensé même si elle ne le voulait pas	7.9	4.3	14.0	F	
A essayé de ne pas penser à l'incident et a tout fait pour éviter les situations qui lui faisaient y penser	20.1	13.6	28.7	F	

A été sur ses gardes et attentive ou a sursauté facilement	20.4	13.6	29.4	F
S'est sentie engourdie ou détachée des autres, des activités ou de ce qui l'entourait	X			F
Trois ou quatre des répercussions susmentionnées ²	X			F
A parlé à une personne rattachée au milieu de travail de l'un ou l'autre des comportements subis				
Oui ³	50.1	41.0	59.1	F
À la personne ou aux personnes qui ont adopté ce ou ces comportements	F			F
À un superviseur, un patron ou un gestionnaire	F			F
À un autre collègue (y compris à un de ses employés)	F			F
À un conseiller en ressources humaines ou à un agent de sécurité d'entreprise	F			F
À un représentant syndical	F			F
À un médiateur ou à une personne chargée du bien-être des employés	F			F
À une autre personne rattachée à son travail	F			F
Non	46.9	38.0	55.9	F
A déposé une plainte officielle ou formulé un grief				
Oui ³	F			F
Non	F			F
A subi des conséquences négatives après avoir parlé de l'incident dont elle a été victime à une personne⁴				
Oui ³	F			F
Non	F			F
F trop peu fiable pour être publié				
X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la <i>Loi sur la statistique</i> .				
1. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions sexuelles non désirées, les commentaires à caractère sexuel inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.				
2. Les questions sont tirées de l'outil Primary Care PTSD Screen (PC-PTSD), un outil d'évaluation de première ligne utilisé pour déceler les personnes qui devraient être orientées vers un service spécialisé afin de suivre un traitement psychologique et psychiatrique pour ce genre de trouble. L'outil est conçu pour évaluer si une personne présente les principaux effets associés aux principaux symptômes du trouble de stress post-traumatique (TSPT), soit des souvenirs persistants, l'engourdissement, l'évitement et l'hyperexcitation. Si une personne répond « oui » à trois des quatre questions, on peut soupçonner la présence d'un TSPT. Il est essentiel de souligner que le PC-PTSD n'est pas un outil de diagnostic et qu'un TSPT soupçonné n'a pas la valeur d'un diagnostic. Dans un contexte clinique, un résultat positif au questionnaire PC-PTSD indiquerait que le patient doit faire l'objet d'une évaluation plus approfondie et recevoir potentiellement un diagnostic.				

3. Comprend les personnes qui ont répondu « oui » ou « pour certains comportements oui, pour d'autres, non ». Les réponses « Ne sait pas » ne sont pas présentées, mais sont comprises dans le calcul.

4. Selon les répondants qui ont parlé à une personne d'au moins un comportement subi.

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 7

Perceptions du milieu de travail et connaissance des procédures et des processus se rapportant aux comportements sexualisés inappropriés, à la discrimination et aux agressions sexuelles, selon le genre de la victime, Québec, 2020

Procédures, processus et perceptions	Femmes [†]			Hommes			
	pourcent age	intervalle de confiance de 95 %		pourcent age	intervalle de confiance de 95 %		
		de	à		de	à	
A reçu des renseignements ou de la formation de l'employeur sur :							
Ce que sont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles							
Oui	34.6	30.9	38.6	39.6		35.2	44.2
Non	49.8	45.6	54.0	44.9		40.3	49.6
Ne s'applique pas	9.6	7.5	12.1	9.8		7.6	12.7
Ne sait pas	6.0	3.9	9.1	5.7		3.8	8.5
Les procédures de signalement en place concernant les incidents de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle							
Oui	38.3	34.4	42.3	43.0		38.3	47.8
Non	46.4	42.1	50.7	42.9		38.3	47.7
Ne s'applique pas	9.3	7.2	11.8	9.2		7.0	12.0
Ne sait pas	6.1	4.0	9.1	4.9		3.4	7.0
La façon confidentielle d'accéder aux ressources disponibles concernant le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles							
Oui	37.2	33.3	41.2	39.8		35.3	44.6
Non	45.7	41.4	50.0	43.5		39.0	48.2
Ne s'applique pas	9.7	7.7	12.3	9.3		7.2	12.1
Ne sait pas	7.4	5.2	10.5	7.3		5.2	10.1
Contexte de la réception des renseignements ou de la formation¹							
Dans le cadre d'une séance de formation ou d'orientation	55.6	49.4	61.6	68.3	*	61.7	74.3
En réponse à une plainte officielle	4.3	2.5	7.4	5.0		2.8	8.5
Autre contexte	44.1	38.2	50.3	33.5	*	27.5	40.0

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

1. Selon les personnes qui ont indiqué avoir reçu des renseignements ou une formation de leur employeur à cet égard.

Note : Comprend les personnes qui ont travaillé au cours des 12 mois précédant l'enquête. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, 2020.

Tableau 8
Comportements sexualisés inappropriés, comportements discriminatoires et agressions sexuelles subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre et certaines caractéristiques de la victime, Québec, 2020

Caractéristiques des victimes	Comportements sexualisés inappropriés ¹								Comportements discriminatoires ²				
	Femmes				Hommes				Femmes		Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		
		de	à		de	à		de	à		de	à	
Groupe d'âge													
15 à 24 ans	F				X				F		X		
25 à 34 ans†	36.0	^E	27.9	45.0	19.1	^E	12.8	27.5	10.2	^E	5.6	17.9	X
35 à 44 ans	23.9	*	17.6	31.6	12.4	^E	7.7	19.4	5.1		2.7	9.5	X
45 à 54 ans	18.6	*	13.0	26.0	10.3		6.1	17.0	X				X
55 ans et plus	16.5	*	11.1	23.7	X				X				X
Orientation sexuelle													
Hétérosexuelle	24.4		20.7	28.5	11.8	^E	9.0	15.4	6.8		4.7	9.8	X
Lesbienne ou gaie	F				F				F		F		
Bisexuelle	F				F				F		F		
Orientation sexuelle n.c.a.	F				F				F		F		
Premières Nations, Métis ou Inuits (identité autochtone)													
Autochtone	F				X				X		X		
Premières Nations	X				X				X		X		
Métis	X				X				X		X		
Inuits	X				X				X		X		

50 000 \$ à 79 999 \$	27.4		21. 2	34. 6	11.8		7.6	18. 0	X					X
80 000 \$ et plus ¹⁰	16.8	^E	10. 8	25. 3	12.6		8.5	18. 2	7.1	^E	3.6	13. 6	X	
Non déclaré	F				X				X				X	

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la *Loi sur la statistique*.

† catégorie de référence

1. Comprend les communications verbales et non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées.

2. Comprend la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus.

3. Comprend les personnes dont les activités au quotidien sont parfois, souvent ou toujours limitées en raison de difficultés liées à l'audition, à la vision, à la douleur, à la mobilité, à la souplesse, à la dextérité, à l'apprentissage, au développement, à la mémoire ou à la santé mentale ou psychologique.

4. Comprend les résidents non permanents.

5. Comprend des vêtements ou les accessoires qui sont visiblement associés à une foi ou à une pratique spirituelle, comme les foulards, les bijoux comportant des signes religieux et les tenues relatives aux cérémonies.

6. Une région urbaine est définie comme un centre de population ayant une concentration démographique d'au moins 1 000 habitants et une densité de population d'au moins 400 personnes au kilomètre carré, d'après les chiffres de population du Recensement de la population de 2016. Une région rurale est une région située à l'extérieur d'une région urbaine.

7. Les tranches de revenus sont fondées sur les réponses de l'échantillon, divisées en quartiles arrondis.

8. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements sexualisés ».

9. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « hommes qui ont subi des comportements sexualisés ».

10. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements discriminatoires ».

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 9

Comportements sexualisés inappropriés, comportements discriminatoires et agressions sexuelles subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et certaines caractéristiques du milieu de travail, Québec, 2020

Caractéristiques du milieu de travail	Comportements sexuels inappropriés ¹								Comportements discriminatoires ²							
	Femmes				Hommes				Femmes				Hommes			
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %			pourcentage	intervalle de confiance de 95 %			pourcentage	intervalle de confiance de 95 %			pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		
		de	à			de	à			de	à			de	à	
Nombre d'emplois occupés par la victime au cours des 12 mois précédents																
Un emploi [†]	21.3		17.7	25.4	11.6		8.8	15.1	6.5		4.3	9.8	1.6		0.8	3.3
Deux emplois	38.6	^E *	27.3	51.2	10.5	^E	5.2	19.9	X				X			
Trois emplois ou plus	F				F				X				X			
Nombre d'emplois occupés par la victime au moment de l'enquête																
Un emploi	24.3		20.5	28.4	13.0		9.9	16.9	7.5		5.3	10.7	2.0		1.1	3.7
Deux emplois ou plus	F				X				X				X			
Aucun emploi pour le moment	F				X				X				X			
Situation d'emploi à temps plein ou temps partiel³																
Temps plein [†]	27.1		22.9	31.7	13.1		10.2	16.7	7.1		4.8	10.3	X			
Temps partiel	23.1		16.0	32.2	11.7	^E	5.6	22.9	8.7		4.6	15.8	X			
Type de poste																
Régulier [†]	27.2		23.1	31.7	14.5		11.2	18.6	6.6		4.5	9.7	2.0		1.0	3.8
De durée déterminée	F				X				X				X			
Saisonnier, Occasionnel, Autre type de poste ⁴	16.7	^E *	9.8	26.8	X				X				X			

Quart de travail habituel													
Un horaire ou quart normal de jour [†]	24.3		20.2	28.9	11.2		8.3	14.9	4.9		3.2	7.6	X
Un quart normal de soir	X				X				X				X
Un quart normal de nuit ou poste fractionné	X				X				X				X
Un quart rotatif	X				X				X				X
Sur demande (sur appel)	X				X				X				X
Horaire irrégulier	X				X				X				X
Autre quart de travail	F				F				15.3	^E	7.5	28.7	X
Syndiqué													
Oui [†]	26.4		20.2	33.7	16.0		10.6	23.5	7.3		4.1	12.8	X
Non	25.2		20.8	30.3	11.1		8.0	15.3	8.0		5.3	11.7	X
Type d'emploi													
Employé	X				X				X				X
Travailleur autonome	X				X				X				X
Genre du ou des superviseurs													
Homme ou hommes	31.3		25.1	38.2	11.7		8.5	16.0	F				X
Femme ou femmes	23.0		17.6	29.3	14.2	^E	7.8	24.4	X				X
Hommes et femmes [†]	31.0	^E	20.1	44.4	X				X				X
Ne s'applique pas (aucune supervision)	14.0	^E *	7.6	24.1	X				X				X
Genre des collègues													
Majoritairement des hommes ^{†5}	38.0	^E	27.4	49.7	9.8	*	6.4	14.8	14.2	^E	7.9	24.3	X
Majoritairement des femmes ⁶	23.2	*	18.4	28.8	20.0	^E	12.7	30.0	4.6	*	2.6	8.1	X

Hommes et femmes à parts approximativement égales	X	X	X	X
Ne s'applique pas (aucun collègue)	X	X	X	X
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)				
E à utiliser avec prudence				
F trop peu fiable pour être publié				
X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la <i>Loi sur la statistique</i> .				
† catégorie de référence				
1. Comprend les communications verbales et non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées.				
2. Comprend la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus.				
3. Comprend les travailleurs familiaux non rémunérés qui peuvent avoir inclus des heures non rémunérées comme heures de travail rémunérées.				
4. Comprend les catégories de réponses « Employé saisonnier », « Employé occasionnel ou sur appel », « Autre type d'employé », « Internat, stage coop, stage pratique, travail d'apprenti rémunéré » et « Internat, stage coop, stage pratique, travail d'apprenti non rémunéré ».				
5. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés », les « femmes qui ont subi des comportements discriminatoires ».				
6. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés ».				
<p>Note : Les répondants pouvaient fournir de l'information sur plusieurs emplois. Toutefois, les estimations présentées dans ce tableau font référence à l'« emploi n° 1 » des répondants, c'est-à-dire l'emploi qu'ils ont exercé le plus récemment et celui au sujet duquel ils ont fourni de l'information en premier. La plupart (81 %) des répondants n'ont occupé que l'emploi n° 1 au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les personnes qui ont été la cible de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.</p>				
Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.				

Tableau 13
Comportements sexualisés inappropriés et comportements discriminatoires subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et sa province de résidence, 2020

Province de résidence	Comportements sexuels inappropriés ¹						Comportements discriminatoires ²								
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes					
	pourcent age	intervalle de confiance de 95 %		pourcent age	intervalle de confiance de 95 %		pourcent age	intervalle de confiance de 95 %		pourcent age	intervalle de confiance de 95 %				
		de	à		de	à		de	à		de	à			
Terre-Neuve-et-Labrador ³	31.0		22.3	41.2	19.6	^E 11.3	32.0	X			X				
Île-du-Prince-Édouard ^{4, 5}	20.0		13.8	28.2	23.4	^E 13.2	38.1	X			X				
Nouvelle-Écosse ^{5, 6}	27.5		21.6	34.2	18.0	11.6	26.8	7.4		4.9	11.1	X			
Nouveau-Brunswick ⁷	20.9		14.3	29.6	23.5	15.6	33.6	9.1		4.5	17.3	X			
Québec ^{5, 6, 8}	25.1		21.5	29.1	12.5	9.7	16.0	7.4		5.3	10.2	2.0		1.1	3.5
Ontario ^{4, 6, 9}	23.4		20.6	26.4	15.0	12.5	17.9	10.4		8.4	12.8	5.9		4.0	8.5
Manitoba ^{4, 6}	19.6		14.9	25.3	12.3	8.3	18.0	10.9		7.4	15.8	X			
Saskatchewan ^{3, 7, 9, 10}	30.1		24.5	36.3	28.9	21.9	37.1	13.0		8.9	18.5	7.4		4.0	13.1
Alberta ^{3, 7}	27.0		22.2	32.4	22.6	17.7	28.5	9.8		7.1	13.3	4.1		2.4	6.9
Colombie-Britannique ^{3, 7, 9, 10}	26.9		23.0	31.2	20.7	16.3	25.9	13.5		10.5	17.2	6.7		3.7	11.9

^E à utiliser avec prudence

X: Supprimée pour se conformer aux demandes de confidentialité de la *Loi sur la statistique*.

1. Comprend les communications verbales et non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées.
2. Comprend la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus.
3. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Manitoba ($p < 0,05$).

4. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Saskatchewan ($p < 0,05$).
5. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Colombie-Britannique ($p < 0,05$).
6. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Saskatchewan ($p < 0,05$).
7. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Manitoba ($p < 0,05$).
8. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Colombie-Britannique ($p < 0,05$).
9. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Québec ($p < 0,05$).
10. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Québec ($p < 0,05$).
Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ou des agressions sexuelles (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Ces estimations peuvent varier d'autres publications en raison d'arrondissements et de mesure de confidentialité.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Annexe C : Tableau des recours en matière de harcèlement sexuel (MTESS)

Catégorie de travailleurs	Plainte, réclamation ou recours ¹	Délai de prescription	Mesure de résolution non judiciaire	Tribunal compétent	Objet du recours
Personnes non syndiquées protégées par la LNT, incluant les cadres supérieurs et les salariés assujettis à la loi, chapitre R-20	CNESST, secteur des normes du travail	2 ans	Médiation Révision administrative	TAT	Faute de l'employeur (obligation de moyens) et mesures de réparation pour le salarié
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation (en cas de lésion professionnelle)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention ²	Non applicable (N/A)	Plainte (demande d'assistance) Droit de refus	TAT TAT	Prise en charge du risque par le milieu de travail Refus d'exécuter un travail si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger
	Recours civil	3 ans		Cour du Québec ou Cour supérieure (selon le montant des dommages-intérêts réclamés)	Faute de l'harceleur et de l'employeur

¹ En cas de harcèlement criminel ou d'agression sexuelle, la personne peut toujours s'adresser à la police.

² Selon la LSST, le droit de refus ne peut être fait par un cadre; dans ce cas de figure, ce serait un dossier d'assistance et non de plainte. La catégorisation faite dans la première colonne est donc difficilement applicable à toutes les situations présentées dans ce tableau.

Catégorie de travailleurs	Plainte, réclamation ou recours ¹	Délai de prescription	Mesure de résolution non judiciaire	Tribunal compétent	Objet du recours
Personnes salariées syndiquées ou travailleurs syndiqués	Grief contre l'employeur déposé auprès de son association de salariés ³	2 ans	Médiation	Arbitre de griefs	Faute de l'employeur (obligation de moyens) et mesures de réparation pour le salarié
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation (en cas de lésion professionnelle)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention	N/A	Plainte (demande d'assistance) Droit de refus	TAT	Prise en charge du risque par le milieu de travail Refus d'exécuter un travail si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger
	CDPDJ	2 ans	Médiation Proposition de mesures de redressement par la CDPDJ	TDP	Harcèlement discriminatoire (faute de l'harcéleur et de l'employeur)

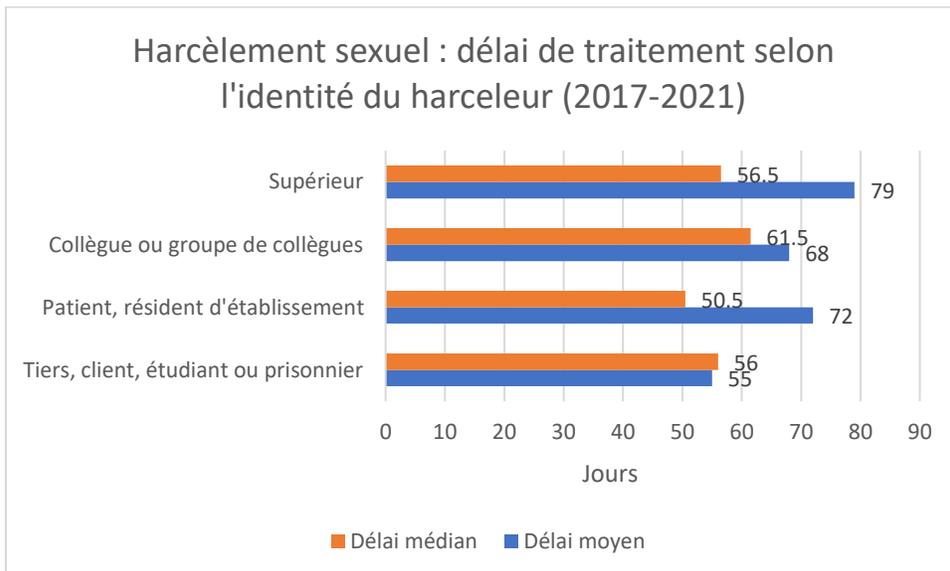
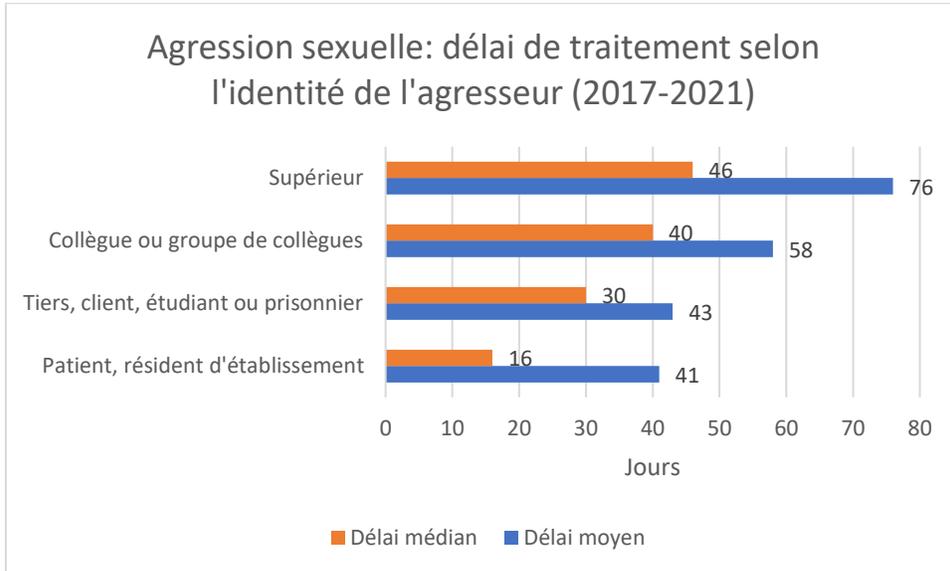
³ Des recours particuliers existent également en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), voir l'article 62, alinéa 1, de la loi.

Catégorie de travailleurs	Plainte, réclamation ou recours ¹	Délai de prescription	Mesure de résolution non judiciaire	Tribunal compétent	Objet du recours
	Recours civil	3 ans		Cour du Québec ou Cour supérieure	Faute de l'harceleur et de l'employeur
Personnes salariées non syndiquées de la fonction publique, incluant les membres et dirigeants d'organismes	Commission de la fonction publique	2 ans	Médiation	Commission de la fonction publique	Faute de l'employeur (obligation de moyens) et mesures de réparation pour le salarié
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet indemnisation (en cas de lésion professionnelle)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – volet prévention ⁴	N/A	Plainte (demande d'assistance) Droit de refus	TAT	Prise en charge du risque par le milieu de travail Refus d'exécuter un travail si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger
	CDPDJ	2 ans	Enquête Médiation	TDP	Harcèlement discriminatoire (harceleur ou employeur)

⁴ Selon la LSST, le droit de refus ne peut être fait par un cadre; dans ce cas de figure, ce serait un dossier d'assistance et non de plainte. La catégorisation faite dans la première colonne est donc difficilement applicable à toutes les situations présentées dans ce tableau.

Catégorie de travailleurs	Plainte, réclamation ou recours ¹	Délai de prescription	Mesure de résolution non judiciaire	Tribunal compétent	Objet du recours
			Proposition de mesures de redressement par la CDPDJ		
	Recours civils	3 ans		Cour du Québec ou Cour supérieure	Faute de l'harceleur et de l'employeur
Travailleurs autonomes	CNESST, secteur de la santé et de la sécurité du travail – indemnisation (personne inscrite à la CNESST)	6 mois	Révision administrative Médiation/conciliation	TAT	Indemnisation à la suite d'une lésion professionnelle (sans égard à la faute), reconnaissance de la lésion professionnelle et indemnisation
	CDPDJ	2 ans	Enquête Médiation Proposition de mesures de redressement par la CDPDJ	TDP	Harcèlement discriminatoire (harceleur ou employeur)
	Recours civil	3 ans		Cour du Québec ou Cour supérieure	Faute de l'harceleur et de l'employeur

ANNEXE D. Délais de traitement des réclamations pour lésion professionnelle selon la provenance du harcèlement sexuel ou de l'agression à caractère sexuel, médians et moyens (2017-2021)



ANNEXE E : LISTE SÉLECTIVE DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES DÉTERMINÉES PAR LES MÉDECINS TRAITANTS

Emploi convenable	Limitations fonctionnelles
Journalière	<p>Ne pas retourner dans son milieu de travail antérieur</p> <p>Ne pas travailler dans un endroit fermé et isolé</p> <p>Ne pas travailler seule avec un collègue masculin</p> <p>Ne pas relever d'un supérieur masculin qu'elle pourrait avoir à rencontrer seule</p>
Vendeuse	Ne pas travailler seule
Adjointe de direction	<p>Ne plus occuper d'emploi dans le Nord ou auprès de communautés autochtones [sic]</p> <p>Ne jamais être seule</p>
Agente des ressources humaines	Ne pas travailler avec une clientèle agressive
Préposée au service à la clientèle	Diminution légère à modérée de la tolérance face au stress et de sa capacité à tolérer un stress important dans le cadre du travail
Téléphoniste-réceptionniste	<p>Ne plus travailler avec l'abuseur</p> <p>Ne plus travailler en cuisine</p> <p>Ne plus travailler seule ou isolée, ni seulement avec des hommes (doit avoir au moins une femme dans le milieu de travail)</p> <p>Travailler dans rayon maximum de 30 km, en évitant de devoir prendre l'autoroute</p>
Psychoéducatrice (avec tâches plus administratives)	<p>Doit être à temps plein</p> <p>Éviter suivi à domicile non accompagnée</p>

	<p>Éviter quarts de travail de 17h à 7h (noirceur), sauf si peut faire du télétravail</p> <p>Éviter clientèle ados, adultes ou aînés ayant troubles graves de comportement</p>
Agente administrative	<p>Ne peut pas occuper son emploi antérieur</p> <p>Doit avoir un emploi où sa sécurité psychologique et physique (subjective/objective) est assurée (ex. : ne pas travailler seule de nuit)</p>
Préposée à l'accueil et aux renseignements	Ne plus jamais travailler dans le milieu de la construction
Technicienne en travail social	Ne peut travailler avec des gens qui consomment alcool et/ou drogue
Enseignante français langue seconde	<p>Ne pas reprendre emploi prélesionnel</p> <p>Ne pas avoir emploi dans un domaine demandant des interactions avec la clientèle en vidéoconférence</p>

ANNEXE F : INDEMNITÉS DE REMPLACEMENT DE REVENU VERSÉES À UNE PERSONNE VICTIME D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE À LA SUITE DU HARCÈLEMENT SEXUEL – CAS DE FIGURE

Pour une personne victime ayant un revenu brut annuel de 42 000\$, voici les indemnités de remplacement du revenu (IRR) versées. Cette personne a été capable de travailler de nouveau après 232 jours, mais elle n'a pas été capable de retourner à son ancien emploi. La CNESST a déterminé un emploi convenable pour elle ailleurs sur le marché du travail. Elle a donc bénéficié des IRR pendant 297 jours additionnels.

Seuls les montants en vert sont comptabilisés dans le Tableau de la CNESST.

	Nombre de jours	Montants versés en IRR
Période obligatoire (pendant les 14 premiers jours de l'arrêt de travail, c'est l'employeur qui verse des indemnités à la victime)	10 jours	1 397,52\$
IRR versées jusqu'à la consolidation de la lésion	222 jours	17 353,74\$
IRR versées pendant la période de prise en charge aux fins de la réadaptation	10 jours	781,70\$
IRR versées pendant que l'emploi convenable est déterminé	23 jours	703,53\$
IRR versées alors que la victime cherche l'emploi convenable	264 jours	20 994,58\$
	529 jours	41 231,07\$

ANNEXE G : PORTRAIT DES DEMANDES D'EXPERTISE AU BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE (BEM)

Parmi les réclamations déposées entre 2017 et 2021 en matière de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel, 25 dossiers ont fait l'objet d'une demande d'expertise au Bureau d'évaluation médicale (BEM), c'est-à-dire où un.e médecin spécialiste nommé.e par le BEM est appelé.e à trancher des avis médicaux contradictoires concernant le diagnostic, la date de consolidation de la lésion, les soins requis par celle-ci, les limitations fonctionnelles ou leur existence et, le cas échéant, le pourcentage de l'atteinte permanente (art. 212 et 224.1, LATMP). Une telle demande a été présentée par la CNESST dans quatre (4) dossiers, et par l'employeur dans 21 dossiers.

Dans seulement six (6) des 25 dossiers, l'expertise requise du BEM a été effectuée au moment de notre examen des dossiers (18 août 2022). Dans deux dossiers, l'expertise portait sur les blessures physiques subies lors d'une agression à caractère sexuel. Dans les quatre dossiers où l'expertise a été effectuée par un.e psychiatre, le délai moyen entre la date de la demande et la date du rapport était de 251 jours. Le délai le plus long (395 jours) était dans la région de Sherbrooke, et celui le plus court, 161 jours, dans la région de Québec. À l'exception d'un dossier dans lequel le psychiatre a maintenu l'avis du médecin de la CNESST concluant à l'existence d'une atteinte permanente mais à l'absence de limitations fonctionnelles, la conclusion des expertises psychiatriques du BEM était favorable à la travailleuse¹.

¹ Dans les dossiers où la demande de BEM a été présentée par l'employeur, dans un cas, le psychiatre a conclu que la lésion n'était pas consolidée et comme traitement, a recommandé « d'autres séances de psychothérapie » ainsi qu'une « référence urgente en psychiatrie et médication ». Dans l'autre, la psychiatre confirme une atteinte permanente est de 15% et comme limitations fonctionnelles, que la travailleuse ne devrait pas « se trouver seule avec un employé masculin » ni « dans un endroit fermé/isolé ». Dans les dossiers où la demande de BEM a été présentée par la CNESST, dans un cas, le psychiatre a confirmé la conclusion du médecin de la CNESST que la travailleuse avait une atteinte permanente (soit une névrose), mais pas de limitations fonctionnelles. Dans l'autre, qui portait sur des blessures physiques subies lors d'une agression sexuelle, l'expert du BEM a conclu qu'au contraire du médecin de la CNESST, il jugeait que la travailleuse conservait de légères limitations fonctionnelles à la suite de son entorse cervicale.

Parmi les 16 dossiers² en attente d'une expertise en date du 18 août 2022, une (1) personne attendait depuis plus de 4 ans, cinq (5) personnes attendaient depuis entre 3 et 4 ans, quatre (4) personnes attendaient depuis 2 à 3 ans, cinq (5) personnes attendaient depuis 1 à 2 ans, et une (1) personne attendait depuis moins d'un an. Le délai moyen d'attente, en date du 18 août 2022, était de 926 jours, soit un peu plus de deux ans et demi.

² Dans les autres cas, le dossier contenait un désistement de la demande de l'expertise au BEM au moment de l'examen du dossier par le Comité en août 2022.

**ANNEXE H - SECTEURS DE PROVENANCE DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
À CARACTÈRE SEXUEL FERMÉES EN 2021 (n = 125)**

Services d'hébergement et de restauration	12%
Commerce de détail	18%
Autres services (sauf les administrations publiques)	9%
Soins de santé et assistance sociale	12%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	10%
Fabrication	9%
Commerce de gros	11%
Finance et assurances	2%
Transport et entreposage	3%
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2%
Services d'enseignement	4%
Arts, spectacles et loisirs	2%
Construction	2%
Administrations publiques	0%
Industrie de l'information et industrie culturelle	2%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2%
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0%

Annexe I. Compilation des délais de traitement des griefs pour harcèlement psychologique ainsi que pour l'ensemble des griefs (2019-2023)



1.1. Délais de griefs (du dossier à la réception du formulaire)

Tableau 1P1 : Étude comparative des délais moyens pour rendre une décision, par secteur, du 1er avril 2013 au 31 mars 2014 (excluant les règlements hors cour)																		
		Nb ¹ délai de dossier à nomination	Délai de dossier à nomination (jr)	Nb délai de nomination à audition	Délai de nomination à audition (jr)	Nb durée des auditions	Nb moyen de jours d'auditions (jr)	Nb de jours d'auditions	Durée des auditions (jr)	Nb délai audition à décision	Délai audition à décision (jr)	Nb délai de nomination à décision	Délai de nomination à décision (jr)	Nb délai de dossier à décision	Délai de dossier à décision (jr)	Nb délai de décision à réception du formulaire	Délai de décision à réception du formulaire (jr)	Nb total de décisions (SAG)
2022-2023		79	367	152	324	171	3	171	131	171	71	157	540	90	872	179	16	

¹ Lorsque le titre d'une colonne commence par Nb, le chiffre représente le nombre de documents dans lequel on retrouve l'information dans la base de données selon les dates demandées.

2022-2023	Privé	21	349	49	332	56	3	56	90	56	52	50	473	25	752	58	11	58
2022-2023	Public	58	374	103	320	115	3	115	150	115	80	107	571	65	917	121	19	121
2021-2022		305	251	612	351	667	3	667	175	667	86	675	596	338	803	732	12	
2021-2022	Privé	120	183	233	368	243	3	243	113	243	73	250	557	122	738	260	12	260
2021-2022	Public	185	294	379	340	424	3	424	211	424	94	425	619	216	840	472	13	472
2020-2021		342	296	565	334	617	3	617	169	617	67	631	573	384	830	692	36	
2020-2021	Privé	120	190	207	309	224	2	224	80	224	64	223	452	133	625	241	50	241
2020-2021	Public	222	353	358	349	393	4	393	220	393	68	408	640	251	939	451	28	451
2019-2020		83	268	143	317	164	4	164	171	164	62	148	555	96	846	170	11	
2019-2020	Privé	36	211	56	369	60	2	60	90	60	61	56	522	39	759	60	15	60
2019-2020	Public	47	312	87	284	104	5	104	218	104	63	92	575	57	906	110	9	110

1.2 Délais de griefs (uniquement en matière de harcèlement) (du dossier à la réception du formulaire)

Tableau 1P1 : Étude comparative des délais moyens pour rendre une décision, par secteur, du 1er avril 2013 au 31 mars 2014 (excluant les règlements hors cour)																		
		Nb délai de dossier à nomination	Délai de dossier à nomination (jr)	Nb délai de nomination à audition	Délai de nomination à audition (jr)	Nb durée des auditions	Nb moyen de jours d'auditions (jr)	Nb de jours d'auditions	Durée des auditions (jr)	Nb délai audition à décision	Délai audition à décision (jr)	Nb délai de nomination à décision	Délai de nomination à décision (jr)	Nb délai de grief à décision	Délai de dossier à décision (jr)	Nb délai de décision à réception du formulaire	Délai de décision à réception du formulaire (jr)	Nb total de décisions (SAG)
2022-2023		3	388	4	154	5	4	5	125	5	48	4	415	3	701	5	6	
2022-2023	Privé	1	1067	1	23	2	3	2	60	2	68	1	100	1	1167	2	4	2
2022-2023	Public	2	49	3	198	3	5	3	168	3	36	3	520	2	468	3	7	3
2021-2022		10	116	14	328	14	4	14	195	14	55	21	581	10	739	21	6	
2021-2022	Privé	2	279	2	605	2	2	2	31	2	58	4	691	2	992	4	7	4
2021-2022	Public	8	75	12	281	12	4	12	222	12	55	17	555	8	676	17	5	17
2020-2021		18	314	24	299	24	5	24	290	24	43	29	588	19	1132	30	29	
2020-2021	Privé	4	207	8	276	8	2	8	104	8	28	9	381	4	484	9	42	9
2020-2021	Public	14	344	16	311	16	6	16	383	16	51	20	681	15	1305	21	24	21
2019-2020		2	153	3	360	4	6	4	376	4	168	3	987	2	1201	4	23	

2019-2020	Public	2	153	3	360	4	6	4	376	4	168	3	987	2	1201	4	23	4
------------------	--------	---	-----	---	-----	---	---	---	-----	---	-----	---	-----	---	------	---	----	---

Santé et sécurité du travail

Planification pluriannuelle en
prévention-inspection

2020
2023

Ce document est réalisé par la Vice-présidence à la prévention, en collaboration avec la Direction générale des communications et la Vice-présidence aux finances.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2020

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2020

ISBN 978-2-550-86471-4 (PDF)

Avril 2020

Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à cnesst.gouv.qc.ca.

Table des matières

01

Contexte	4
-----------------------	---

02

La prise en charge de la santé et la sécurité du travail	6
---	---

03

Les trois leviers en prévention	7
--	---

Promotion	8
-----------------	---

Partenariats	8
--------------------	---

Surveillance	9
--------------------	---

04

Les priorités en santé et sécurité du travail	10
--	----

Tolérance zéro	11
----------------------	----

Risques prédominants	12
----------------------------	----

Risques émergents et avérés	15
-----------------------------------	----

Clientèles particulières	16
--------------------------------	----

Conclusion	16
-------------------------	----

Schéma intégrateur	17
---------------------------------	----

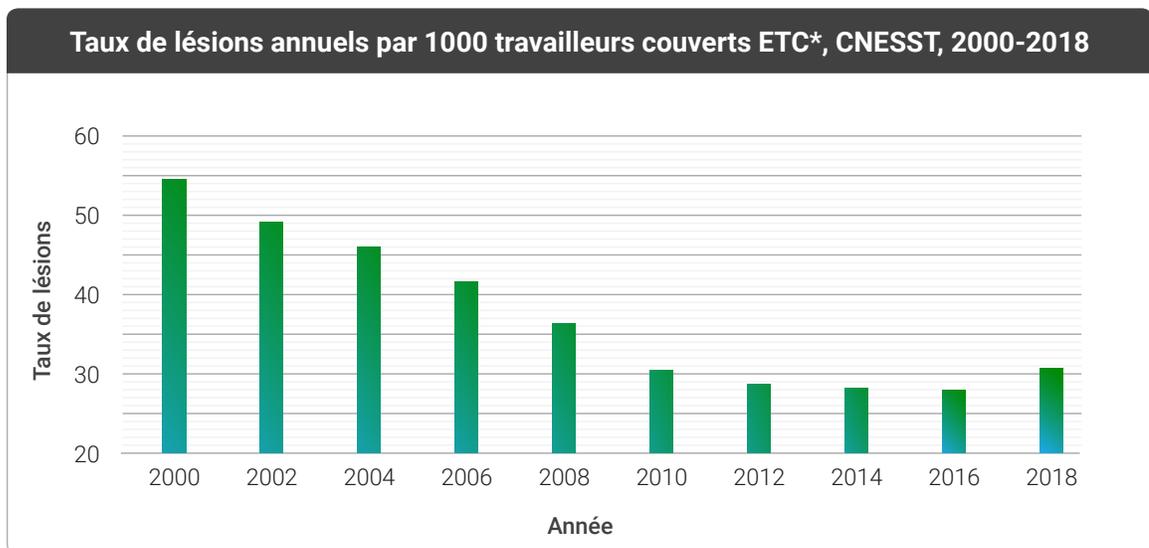
01

Contexte

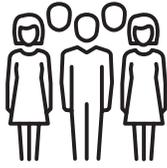
La mission de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est de faire la promotion des droits et des obligations en matière de travail et d'en assurer le respect auprès des travailleurs et des employeurs du Québec. Pour que cette mission soit accomplie, le *Plan stratégique 2020-2023* comporte une orientation énonçant clairement la volonté de l'organisation d'affirmer son leadership en matière de prévention durable et de susciter la prise en charge par les milieux de travail.

Découlant du *Plan stratégique 2020-2023*, la planification pluriannuelle en prévention-inspection est un outil de gouvernance favorisant l'atteinte des objectifs de la CNESST. En ce sens, celle-ci prévoit notamment d'accroître l'efficacité et l'efficience de ses actions ainsi que la sensibilisation, l'information et le soutien dans les milieux de travail.

Au cours des dernières décennies, le bilan des lésions découlant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'est considérablement amélioré au Québec. Cependant, depuis 2016, une recrudescence du nombre de lésions professionnelles est observée. Elle s'expliquerait, du moins en partie, par la conjoncture économique et démographique du Québec, qui se traduit notamment par la transformation rapide du marché du travail et un renouvellement important de la main-d'œuvre.



* Estimation réalisée à partir des données révisées de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada, 2000 à 2018.
Source : CNESST, 2019



L'analyse des prévisions économiques et démographiques tend également à démontrer que cette tendance quant au nombre de lésions se poursuivra pour les prochaines années.

Dans ce contexte particulier, la CNESST veut faire preuve d'initiative et d'influence afin de soutenir adéquatement les milieux dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail. Pour ce faire, elle compte poursuivre l'utilisation, de façon complémentaire et indissociable, des leviers qui sont à sa disposition, soit la promotion, les partenariats et la surveillance. Afin d'exercer pleinement son rôle, la CNESST continuera également d'assurer le suivi de l'évolution de la réglementation sous sa responsabilité¹.

L'exercice du leadership de la CNESST l'amène à rallier les acteurs de la prévention dans le but d'optimiser les actions de façon concertée. Au premier titre, il importe de mobiliser les employeurs, les travailleuses et les travailleurs, qui sont des acteurs essentiels dans la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par le milieu.

Pour faire cela, en plus des actions de prévention déployées par la CNESST, l'organisation peut compter sur de précieux partenaires². La CNESST collabore avec ces derniers afin de soutenir et de convaincre les milieux d'agir en matière de prévention de la santé et de la sécurité du travail. À l'instar de la CNESST, les partenaires agissent également en soutien direct aux milieux de travail dans leurs efforts de prise en charge.

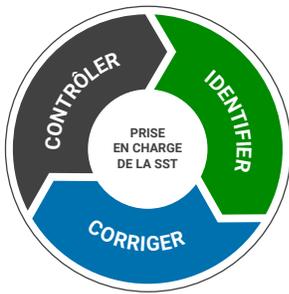
La mobilisation de tous les acteurs et la convergence des forces en prévention sont d'une importance capitale pour accroître la santé et la sécurité des travailleurs.

1 La CNESST est responsable de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. L'évolution de la réglementation est prévue à la planification annuelle des travaux réglementaires convenue de façon paritaire et diffusée sur le site Web de la CNESST.

2 Réseau de la santé publique en santé au travail, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, associations sectorielles paritaires, associations syndicales et patronales et autres organismes publics.

02

La prise en charge de la santé et la sécurité du travail



La CNESST, dans son *Plan stratégique 2020-2023*, s'est donné comme orientation stratégique, notamment, d'affirmer son leadership en matière de prévention durable et susciter la prise en charge de la santé et la sécurité (SST) par les milieux de travail. Cette prise en charge consiste à mettre en application les mesures nécessaires pour qu'elle respecte ses obligations légales en matière de SST. Elle consiste notamment à identifier, à corriger et à contrôler les risques et à favoriser la participation des travailleurs dans cette démarche de la prévention.

Il est reconnu que la prise en charge de la SST permet de contribuer à l'implantation de mesures de prévention durables et facilite le changement de comportement et l'appropriation de bonnes pratiques.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) vise à éliminer les dangers à la source pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Pour atteindre cet objectif, l'apport de tous les acteurs est fondamental. La CNESST continuera ses activités de sensibilisation, d'information et de formation des clientèles afin d'assurer des milieux de travail sains et sécuritaires par une prise en charge efficace.

03

Les trois leviers en prévention



La CNESST déploie des efforts soutenus, en collaboration avec ses partenaires, afin de prévenir les lésions professionnelles et de favoriser le développement d'une culture de prévention durable au sein des milieux de travail québécois. La *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023* est l'outil de gouvernance de la CNESST qui énonce les priorités et structure les activités en matière de prévention et d'inspection.

Tout d'abord, la planification pluriannuelle priorise des risques et des clientèles particulièrement vulnérables aux lésions professionnelles. Elle réaffirme également l'importance des dangers que représentent les tolérances zéro.

L'identification de ces priorités permet de cibler les actions appropriées devant être mises de l'avant en prévention. En outre, les priorités propres à chaque milieu de travail doivent tenir compte des particularités de celui-ci.

Pour que les spécificités des milieux soient considérés et qu'un outil de gouvernance concerté soit présenté, une vaste consultation a été réalisée auprès des partenaires, ainsi qu'auprès des gestionnaires du domaine de la prévention au sein de l'organisation. Au cours de cet exercice, les priorités ont été discutées, puis ajustées, pour répondre aux réalités de l'ensemble des milieux de travail.

Consultation des partenaires sur les priorités en santé et sécurité du travail 2020-2023

Dans le cadre des travaux d'élaboration de sa *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, la CNESST a recueilli les suggestions de ses partenaires en prévention afin d'alimenter ses réflexions quant aux priorités à retenir pour les années à venir.

À cet effet, 80 partenaires ont été invités à se prononcer sur les priorités préliminaires proposées par la CNESST et à suggérer des actions à mettre en place pour concerner les efforts de prévention au regard des priorités. Un total de 107 représentants des 80 associations et organismes partenaires ont pris part à la consultation. Ces partenaires consultés représentent près de 1,5 million de travailleurs et d'employeurs du Québec.

Parmi ces partenaires se trouvaient :

- le Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT);
- l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST);
- les associations sectorielles paritaires (ASP);
- des associations syndicales;
- des associations patronales;
- des partenaires ministériels.

La planification pluriannuelle place les bases de collaboration entre les partenaires, dans la mise en œuvre de stratégies de communication adaptées et d'interventions optimales auprès des milieux.

L'approche d'intervention progressive « convaincre, soutenir et contraindre » a démontré son efficacité dans un contexte où l'on vise d'abord la prise en charge, par le milieu, des enjeux de santé et de sécurité du travail. Les actions de prévention de la CNESST s'appuieront, encore une fois, sur cette approche au cours des prochaines années.



Promotion

Le *Plan stratégique 2020-2023* réaffirme l'importance des actions de promotion pour faire connaître et respecter les lois du travail. Les initiatives de communication mises de l'avant dans la dernière décennie par la CNESST ont en effet contribué à faire de la santé et la sécurité du travail une valeur incontournable de la société québécoise.

Les activités de promotion visent la mobilisation de tous les milieux de travail à la cause de la santé et la sécurité du travail et à la nécessité d'agir. En ce sens, les activités de promotion réalisées par l'organisation et ses partenaires contribuent au développement des compétences des travailleurs et des employeurs, futurs et actuels, dans le domaine de la santé et la sécurité du travail.

Pour agir sur les risques, il est nécessaire de demeurer proactifs, de mettre en place des actions de communication ciblées et de poursuivre les innovations de création et de diffusion des messages de prévention.



Partenariats

Depuis le début du régime de santé et sécurité du travail au Québec, la CNESST mobilise l'ensemble de ses partenaires dans le domaine de la prévention. La collaboration des partenaires a considérablement contribué à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs. Les services offerts, de même que les nombreuses initiatives mises de l'avant par les partenaires, permettent aux milieux de travail québécois d'avoir accès à un vaste éventail d'outils et de services d'accompagnement modulés selon leurs besoins spécifiques.

Véritables agents de changement, les partenaires aident les employeurs et les travailleurs à poser des gestes concrets leur permettant d'identifier les risques liés à leur santé, à leur sécurité et à leur intégrité, et à mettre en place des mesures de prévention adéquates.

Les partenaires contribuent activement à diminuer le nombre de lésions professionnelles dans les milieux de travail en offrant de la formation, en diffusant de l'information, en concevant des outils de prévention ou en assurant la recherche scientifique.

À ce titre, les associations sectorielles paritaires (ASP), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), le Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT), les associations patronales et les associations syndicales occupent un rôle prépondérant. Les mutuelles de prévention sont également des partenaires importants, notamment pour joindre les petites et moyennes entreprises, puisqu'elles favorisent la prévention des lésions professionnelles, ainsi que la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés.

Pour soutenir adéquatement ses partenaires, la CNESST propose différents programmes, dont le *Programme d'aide financière pour la formation et l'information en santé et sécurité du travail* (PAFISST) et la *Politique d'octroi des commandites*. Ces programmes permettent, entre autres, de soutenir des actions de prévention spécifiques dans différents milieux³.



Surveillance

À titre d'organisme responsable de l'application du cadre légal en santé et en sécurité du travail, la CNESST déploie chaque année d'importants efforts en matière de surveillance. Ceux-ci permettent de soutenir le développement d'une culture de prévention durable et de susciter la prise en charge par les milieux de travail. De plus, elle permet de promouvoir l'élimination des dangers à la source, d'exiger la correction des situations dangereuses et de s'assurer de la conformité à la LSST et ses règlements.

Ainsi, pour assurer l'efficacité et l'efficacités de ses actions, la CNESST produit chaque année une programmation annuelle de ses interventions de prévention et d'inspection alignée sur les priorités établies dans la planification pluriannuelle en prévention-inspection, et ce, tout en tenant compte des spécificités régionales. Dans le cadre de son *Plan stratégique 2020-2023*, la CNESST s'est donné comme cible de réaliser 80 % de ses interventions d'inspection dans les milieux de travail ciblés.

D'autres activités de surveillance permettant de répondre à des plaintes, à des droits de refus et aux enquêtes d'accident contribuent également, de façon importante, aux efforts de prévention-inspection.

³ En 2019, la CNESST a versé plus de 140 M\$ pour soutenir différents partenaires dans la prévention de la santé et de la sécurité au travail.

04

Les priorités en santé et sécurité du travail

La planification pluriannuelle en prévention-inspection a été élaborée à la suite de l'analyse du bilan lésionnel des dernières années, de la consultation d'organismes partenaires représentatifs des milieux de travail, ainsi que de travaux de recherche en lien avec les risques de lésions professionnelles.

Issues de ces travaux, quatre catégories de priorités ont été retenues, soit les cibles de « tolérance zéro », les risques prédominants, les risques émergents et avérés, ainsi que les clientèles particulièrement vulnérables à subir une lésion professionnelle.

Contrairement à ce qui avait été fait dans la planification pluriannuelle précédente, aucun secteur d'activité n'est priorisé. En effet, les travaux d'analyse visant l'identification des priorités ont été menés pour prendre en compte et inclure tous les secteurs d'activité. Dès lors, chaque secteur est représenté et pourra agir conséquemment en fonction des priorités retenues.

Dans les faits, chaque priorité peut être modulée en fonction du risque réel pour un secteur d'activité donné. Par exemple, si un risque priorisé peut être prédominant dans un secteur donné, il peut représenter un risque moins élevé pour un autre secteur. Cette approche permet au secteur de personnaliser l'action à privilégier.

De la même façon, un milieu particulièrement vulnérable aux chutes de même niveau pourrait choisir de déployer des actions de promotion et de partenariat pour s'assurer qu'en plus d'informer les travailleurs sur ce risque, une formation soit offerte afin de réduire le risque; alors que pour un milieu moins vulnérable aux chutes de même niveau, seule une activité de promotion pourrait suffire.

Les partenaires et les milieux de travail doivent mettre en œuvre les actions de prévention appropriées en identifiant, parmi les priorités présentées, les risques les plus pertinents pour leur secteur, et investir les efforts nécessaires pour protéger l'ensemble des travailleurs.

Tolérance zéro

Risques prédominants

Risques émergents et avérés

Clientèles particulières



Tolérance zéro

La CNESST poursuit son engagement à l'égard des cibles de « tolérance zéro » sur les dangers à conséquences graves, jugés intolérables. En cas de manquement aux règles, l'inspecteur procède à l'arrêt des travaux, et des poursuites pénales sont possibles (constats d'infraction).

La « tolérance zéro » est sans équivoque un moyen efficace d'agir pour éliminer les dangers. Elle conduit à des résultats probants dans les milieux de travail.

Au nombre de neuf, les cibles de « tolérance zéro » ont été élargies à tous les milieux de travail en 2018.

Elles s'appliquent aux dangers suivants :

- Chutes de hauteur de plus de trois mètres;
- Chutes de hauteur à partir d'une échelle;
- Contact avec une pièce en mouvement d'une machine;
- Électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension;
- Effondrement d'un échafaudage;
- Effondrement des parois d'un creusement non étançonné;
- Exposition aux poussières d'amiante;
- Exposition aux poussières de silice;
- Roches instables.

Risques prédominants

Afin de circonscrire ses actions de prévention et celles de ses partenaires, la CNESST priorise cinq risques prédominants, que ce soit en termes de gravité, de fréquence ou de croissance de ce risque⁴. Ces risques touchent, à divers degrés, chacun des secteurs d'activité et totalisent, à eux seuls, environ les deux tiers des lésions professionnelles acceptées dans les dernières années.



RISQUES ERGONOMIQUES

Généralement associés au développement de troubles musculosquelettiques (TMS), les risques ergonomiques ont une incidence sur la santé et la sécurité dans les milieux de travail, tant pour les travailleurs (souffrances physiques et psychologiques, limitations des activités, détérioration de la qualité de vie, etc.) que pour les employeurs (perte de productivité, embauche et formation de remplaçants, etc.).

Les TMS sont des inflammations qui touchent les articulations du dos, des épaules, des coudes, des poignets, des mains et des genoux. Plusieurs causes agissant en interaction et provoquant une sollicitation excessive des tissus musculosquelettiques peuvent expliquer les TMS.

Ces risques peuvent être attribuables, entre autres, à l'effort physique excessif qu'un travailleur doit déployer pour effectuer une tâche (ex. : soulever, pousser, tourner, tirer ou porter une charge lourde, volumineuse ou instable, et ce, sans appliquer les techniques de travail sécuritaires ou utiliser d'outils d'aide à la manutention), à l'exigence d'une posture non naturelle ou statique, à l'exécution d'un seul mouvement ou à la répétition d'un même mouvement. Ces lésions peuvent apparaître subitement ou de manière progressive, mais la fréquence, l'intensité et la durée de l'exposition aux situations de travail à risque influencent grandement les effets sur le travailleur.

Les lésions résultant des risques ergonomiques sont particulièrement fréquentes dans le bilan lésionnel de la CNESST.

La priorité de la CNESST se concentre sur les risques ergonomiques liés à l'**effort physique excessif**⁵ et à l'**effort dynamique associé aux mouvements**⁶, imposant un stress ou une tension, qu'il soit répétitif ou non.

4 Le modèle d'analyse utilisé pour identifier les risques prédominants, en matière de gravité et de fréquence, prend en considération la durée d'indemnisation, les décès et l'atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique (APIPP).

5 Efforts dépassant les caractéristiques physiques du travailleur.

6 Efforts déployés lors de l'exécution d'un mouvement (par cumul, soudain ou asymétrique), par exemple : tenter de retenir un objet dont on a perdu la maîtrise, effectuer un mouvement soudain et effectuer un même mouvement de façon répétée sur de longues heures.



RISQUE DE CHUTES DE MÊME NIVEAU

Découlant généralement d'un glissement, d'un trébuchement, d'une perte d'équilibre ou d'un faux pas, la chute de même niveau constitue un risque important dans tous les milieux de travail.

La prévention des chutes de même niveau passe par le maintien des voies d'accès et de circulation, des passages, des planchers et des postes de travail en bon état, dégagés et non glissants, et ce, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Un facteur déterminant pour prévenir ce risque est la tenue des lieux, qui se révèle un élément incontournable pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Les chutes de même niveau sont à l'origine de très nombreux incidents et accidents du travail chaque année, et peuvent entraîner des conséquences graves. Elles peuvent être à l'origine de fractures, de traumatismes crâniens, de commotions cérébrales, d'entorses, etc.



RISQUE D'ÊTRE FRAPPÉ, COINCÉ OU ÉCRASÉ PAR UN OBJET OU DE L'ÉQUIPEMENT

Ce type de risques prend forme lorsqu'un objet entre en contact avec la personne, ou que la personne (ou une partie de son corps) se trouve pressée, écrasée, coincée ou comprimée par un objet ou à l'intérieur d'une machine ou de l'équipement⁷.

Un tel risque pourrait être évité, entre autres, par la mise en place de protecteurs et de dispositifs de protection pour contrôler l'accès aux pièces mobiles d'une machine, ou d'un équipement, durant son fonctionnement, et par l'adoption de méthodes de travail sécuritaires.

À ce titre, les efforts de prévention doivent se poursuivre pour assurer la conformité des milieux de travail en lien, par exemple, avec la sécurité des machines et le contrôle des énergies.

Les risques qu'encourent les travailleurs d'être frappés, coincés ou écrasés par un objet ou de l'équipement sont à l'origine de nombreuses lésions à conséquences graves chaque année.

⁷ Sont exclus les risques attribuables au fait d'être heurté ou écrasé par un véhicule ou par un équipement mobile.



RISQUE D'EXPOSITION AU BRUIT

L'exposition à une source unique de bruit fort ou à un bruit prolongé sur une longue période peut entraîner une atteinte auditive permanente. Les travailleurs peuvent être exposés à un niveau sonore potentiellement nocif pour leur santé et leur sécurité.

La prévention de ce type de lésions nécessite notamment la mise en place de stratégies visant à identifier les sources de bruit, à réduire le risque et à contrôler l'exposition des travailleurs. Le remplacement ou l'adaptation des sources de bruit, le confinement des équipements et la planification de l'aménagement des lieux peuvent être des moyens efficaces de prévention.

La CNESST et ses partenaires doivent sensibiliser et soutenir davantage les milieux de travail en ce qui a trait à l'identification, à la correction⁸ et au contrôle du bruit en milieu de travail.

Les dernières années sont marquées par une hausse significative du nombre de lésions professionnelles liées à la surdité d'origine professionnelle.



RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL

La santé psychologique au travail est une préoccupation grandissante depuis plusieurs années. Les problèmes qui lui sont associés engendrent des coûts sociaux, humains et financiers importants pour l'ensemble de la collectivité, dont les travailleurs et les employeurs.

En matière de prévention, la CNESST souhaite sensibiliser les milieux de travail concernant le fait que la santé du travail comprend à la fois la santé physique et la santé psychologique. En ce sens, la santé psychologique doit être considérée dans la prise en charge.

Les dernières années sont marquées par une hausse du nombre de recours pour harcèlement psychologique (y compris le harcèlement sexuel) déposés à la CNESST en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, et du nombre de lésions professionnelles acceptées attribuables aux risques psychosociaux au travail. Par exemple, une lésion professionnelle peut survenir à la suite d'une situation de violence ou d'une exposition à un événement traumatique.

À ce sujet, la priorité de la CNESST est accordée aux risques psychosociaux de **violence**, de **harcèlement** et d'**exposition à des événements traumatiques** liés au travail.

8 En l'absence de la possibilité d'éliminer le bruit à la source, les milieux de travail doivent prévoir les correctifs et les moyens de prévention à mettre en place permettant de réduire l'exposition des travailleurs au bruit. Ces derniers ont également l'obligation de participer à l'identification des sources de bruit.



Risques émergents et avérés

La littérature indique que les risques émergents et avérés⁹ se trouvent dans plusieurs catégories de risques, notamment les risques chimiques, les risques biologiques et les risques psychosociaux. Ils sont aussi liés à différentes composantes du travail ou à différents secteurs en développement, comme les emplois verts, les nouvelles technologies, les changements climatiques et les nanomatériaux.

Les risques émergents sont habituellement issus du développement d'activités (industrielles, technologiques, scientifiques, sociales, environnementales ou économiques) dont les effets sur la santé et la sécurité des travailleurs n'ont pas encore été rigoureusement circonscrits. Par conséquent, les risques émergents font l'objet de recherches pour en établir la portée.

Pour leur part, les risques avérés ont été documentés, mais ne font, pour le moment, l'objet d'aucune balise de prévention. De plus, ce type de risques est présent ou se développe différemment selon les milieux où il émerge.

Les risques émergents et avérés demandent une vigilance rigoureuse en matière de santé et de sécurité du travail. Pour cette raison, la CNESST développera, de concert avec ses partenaires, un mécanisme d'identification, de suivi et de gestion de ces risques pour en assurer une prise en charge adéquate.

9 Pour les besoins de ce document, les définitions suivantes sont retenues :

- Un risque émergent est un risque sur lequel il existe peu ou pas de données probantes; il fait l'objet de recherches scientifiques pour en définir la portée. À terme, celle-ci pourra se révéler nulle ou confirmée;
- Un risque avéré est un risque confirmé par des données probantes et répliquées démontrant sa nocivité. C'est alors qu'il est possible de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention, par exemple sous forme de guide, de normes ou de réglementation.

Clientèles particulières



Personnes occupant un nouvel emploi

La CNESST accorde une attention particulière aux clientèles présentant un cumul de facteurs de risque et de vulnérabilité, lesquels augmentent de façon significative la probabilité de subir une lésion professionnelle. Ces facteurs peuvent être liés aux tâches, à l'environnement de travail ou aux caractéristiques individuelles et sociales des travailleurs.

Comme pour les travailleurs déjà en emploi, la formation et la supervision sont des gages importants de prévention de la santé et de la sécurité du travail. En effet, les études révèlent que les travailleurs les plus touchés par les lésions professionnelles sont ceux qui ont été récemment embauchés ou nouvellement affectés à leur poste, peu importe leur âge. La nouveauté en emploi serait donc un facteur de risque déterminant pour la santé et la sécurité des travailleurs.

En conséquence, la CNESST entend poursuivre le déploiement de ses activités de prévention et de sensibilisation auprès des **personnes occupant un nouvel emploi**. Les travailleurs issus de l'immigration récente¹⁰ et les jeunes de 24 ans et moins sont davantage visés par ces initiatives, puisqu'ils se retrouvent souvent dans de nouveaux emplois et font fréquemment face à un cumul de facteurs de risque.

05 Conclusion

Les priorités de la CNESST en matière de prévention-inspection 2020-2023 se déclinent donc en quatre catégories, à savoir les cibles de « tolérance zéro », les risques prédominants, les risques émergents et avérés, et les clientèles particulières.

Afin d'agir et de mettre en œuvre les actions appropriées pour chacune des priorités énoncées dans la *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2020-2023*, tous les acteurs de la prévention doivent analyser les priorités les plus pertinentes pour leur milieu de travail et investir les efforts nécessaires pour protéger l'ensemble de leurs travailleurs.

En plus des actions découlant de la présente planification pluriannuelle, la CNESST assurera son leadership afin de prévenir tout risque susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs du Québec. Elle poursuivra également ses actions de sensibilisation, d'information et de formation des milieux de travail de manière à soutenir l'accroissement d'une prise en charge efficace et efficiente.

¹⁰ Personnes arrivées au Québec depuis moins de cinq ans, ayant un permis de travail et présentant généralement trois barrières typiques (barrière linguistique, méconnaissance des systèmes et différence culturelle).

PROMOTION

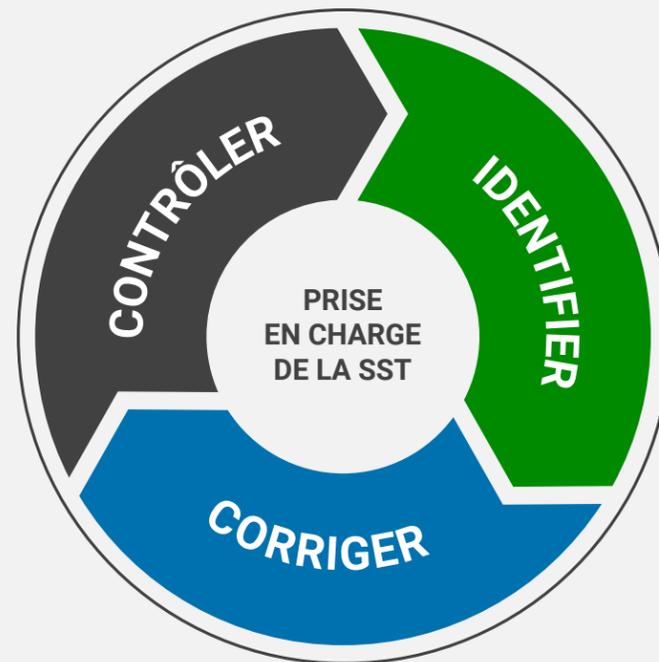
PARTENARIATS

SURVEILLANCE

Risques prédominants

Priorités issues de l'analyse statistique du bilan lésionnel

<p>Risques ergonomiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effort physique excessif - Effort dynamique associé aux mouvements, imposant un stress ou une tension 		<p>Exposition au bruit</p>
<p>Frappé, coincé ou écrasé par un objet ou de l'équipement</p>	<p>Chutes de même niveau</p>	
<p>Risques psychosociaux liés au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violence - Harcèlement - Exposition à des événements traumatiques 		



Tolérance zéro

Priorités issues des dangers à conséquences graves, jugés intolérables

<p>Chutes de hauteur de plus de 3 mètres</p>	<p>Effondrement des parois d'un creusement non étançonné</p>
<p>Chutes de hauteur à partir d'une échelle</p>	<p>Exposition aux poussières d'amiante</p>
<p>Contact avec une pièce en mouvement d'une machine</p>	<p>Exposition aux poussières de silice</p>
<p>Électrisation avec une ligne électrique aérienne sous tension</p>	<p>Roches instables</p>
<p>Effondrement d'un échafaudage</p>	

Risques émergents et avérés

Vigie des risques faisant l'objet de recherches pour en établir la portée sur la santé et la sécurité des travailleurs et gestion des risques nouvellement démontrés

Développement d'un mécanisme d'identification, de suivi et de gestion des risques émergents et avérés pour en assurer une prise en charge adéquate

Clientèles particulières

Personne présentant un cumul de facteurs de risque et de vulnérabilité, lesquels augmentent de façon significative la probabilité de subir une lésion professionnelle

Personnes occupant un nouvel emploi

**Actes introductifs conclus à la DSST pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

	Nb de dossiers				
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Chicoutimi	14	5	11	8	8
Drummondville	3	5	5	6	8
Gaspé	3	3	2	3	2
Gatineau	12	15	14	11	12
Joliette	15	30	27	21	34
Laval	17	15	10	14	21
Lévis	11	10	4	9	18
Longueuil	28	37	27	32	27
Montréal	74	63	55	55	67
Québec	19	29	14	28	26
Rimouski	1	8	3	8	16
Rouyn-Noranda	6	4	11	6	6
Saint-Hyacinthe	12	9	14	17	14
Saint-Jean-sur-Richelieu	5	13	13	5	8
Saint-Jérôme	18	13	18	22	25
Salaberry-de-Valleyfield	7	17	17	25	19
Sept-Îles	4	13	8	4	9
Sherbrooke	8	13	11	8	9
Trois-Rivières	11	7	8	2	5
Total	268	309	272	284	334

**Actes introductifs conclus à la DSST pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

Nb de dossiers									
	Accords	Règlements	Décisions : Accueillis	Décisions : Accueillis en partie	Décisions : Rejetés	Désistements - Conciliation	Désistements - Naturel	Fermeture administrative	Total
2016-2017	14		16		44	166	28		268
2017-2018	12		15		42	192	47	1	309
2018-2019	18		17		37	150	48	2	272
2019-2020	17		13		32	147	74	1	284
2020-2021	36	1	12	2	27	174	80	2	334

**Actes introductifs conclus à la DSST pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

Année	Nombre total d'acte introductifs conclus	Nombre de dossiers où la CNESST était partie intervenante	%
2016-2017	268	128	47,8%
2017-2018	309	141	45,6%
2018-2019	272	125	46,0%
2019-2020	284	106	37,3%
2020-2021	334	87	26,0%

**Actes introductifs conclus à la DSST pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
Délai de mise au rôle et de traitement de tous les actes introductifs conclus
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

	Nb de dossiers	Délai moyen de mise au rôle	Délai moyen total de traitement	Délai moyen total de traitement imputable au Tribunal
2016-2017	268	176	416	262
2017-2018	309	193	417	272
2018-2019	272	248	484	358
2019-2020	284	250	458	327
2020-2021	334	277	468	355

**Actes introductifs conclus à la DSST pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
Délai de traitement des actes introductifs conclus par décision d'un juge administratif
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

	Nb de dossiers	Délai moyen total de traitement	Délai moyen total de traitement imputable au Tribunal
2016-2017	60	568	375
2017-2018	57	586	356
2018-2019	54	642	452
2019-2020	45	604	469
2020-2021	41	627	501

**Actes introductifs conclus à la DSST par une décision pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

	Durée moyenne de délibéré
2016-2017	49
2017-2018	46
2018-2019	61
2019-2020	49
2020-2021	40

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2016-2017	Décisions : Accueillis	Acte de procédure accueilli - Final	570896	2016-11-30
		Acte introductif accueilli - Final	584605	2017-01-17
			535226	2016-05-05
			597956	2016-08-16
			545189	2016-06-10
			600271	2017-02-01
			587170	2016-05-18
			547915	2016-07-21
			594533	2017-03-27
			568350	2016-09-01
			584615	2016-11-04
			552243	2016-08-15
			504667	2016-07-15
			449436	2017-03-03
			603289	2017-03-13
			585016	2016-05-06
				Nb: 16
	Décisions : Rejetés	Acte de procédure rejeté - Final	524448	2016-10-17
			560685	2016-11-04
		Acte introductif rejeté - Final	581855	2016-08-08
			596358	2017-01-13
			578675	2016-06-10
			573248	2016-08-22
			572184	2016-06-07
			569254	2016-06-14
			567044	2016-10-19
			560797	2016-08-17
			584331	2017-03-31
			537068	2016-10-31
			525957	2016-09-09
			563091	2016-06-15
			563821	2016-11-28
			599892	2017-02-21
			567616	2016-05-05
	572076	2016-06-16		
	525627	2016-06-23		
	574920	2016-08-17		
	588913	2016-10-31		
	592748	2016-11-07		
	583540	2016-04-04		
	588138	2016-04-25		
	564406	2016-09-19		

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2016-2017	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	590747	2017-01-25
			581719	2016-07-15
			587472	2016-09-23
			588435	2016-09-29
			584618	2016-10-21
			606713	2017-02-02
			544964	2017-03-14
			598326	2017-03-21
			549023	2016-08-29
			613199	2016-11-07
			532333	2017-02-24
			519740	2016-09-26
			564843	2017-02-02
			542528	2016-08-03
			591128	2017-03-24
			568505	2017-02-13
			532967	2016-08-10
		Acte introductif sans objet - Final	608080	2016-11-14
		Question préliminaire rejetée - Préliminaire	595094	2016-10-06
			Nb: 44	
2017-2018	Décisions : Accueillis	Acte de procédure accueilli - Final	527859	2017-06-19
		Acte introductif accueilli - Final	620430	2018-01-29
			649708	2018-03-22
			638434	2017-11-08
			633152	2018-03-16
			595168	2017-08-21
			623884	2018-02-27
			600758	2017-08-22
			580139	2017-07-10
			592299	2017-08-21
			514930	2018-02-12
			600126	2017-12-14
			610230	2018-02-08
			593622	2018-02-26
			570509	2018-02-26
			Nb: 15	
	Décisions : Rejetés	Acte de procédure rejeté - Final	640462	2018-01-04
			625796	2017-10-31
		Acte introductif rejeté - Final	571857	2017-08-25
			596949	2017-04-19
			626911	2018-03-29

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2017-2018	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	630854	2018-02-26
			580047	2017-07-26
			570942	2017-05-18
			618871	2017-10-16
			573153	2017-06-07
			598151	2017-06-06
			621746	2017-06-22
			637043	2017-12-04
			618251	2017-07-13
			627507	2017-12-21
			547176	2017-04-11
			554227	2017-07-04
			592741	2017-12-06
			591316	2017-06-21
			562619	2018-03-01
			606285	2018-01-19
			610723	2018-03-15
			633335	2018-03-15
			620323	2017-11-14
			530827	2017-05-25
			608000	2017-10-02
			505518	2017-05-10
			561849	2017-07-03
			600004	2017-04-11
			647858	2018-02-22
			622304	2017-04-12
			614681	2017-11-13
			609862	2017-10-18
			618478	2017-10-27
			599136	2017-05-15
			612664	2017-10-26
			633612	2018-01-10
			630580	2017-09-11
			640814	2018-03-16
			613260	2017-07-12
			593537	2017-08-11
			537321	2017-10-16
			Nb: 42	
2018-2019	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	608822	2018-08-23
			643589	2018-12-13
			651637	2018-11-27
			637173	2018-11-19

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif

« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) » du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2018-2019	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	640585	2019-01-17
			597958	2018-06-13
			656645	2019-01-08
			599416	2018-06-07
			648700	2018-07-26
			651223	2019-01-21
			632090	2018-12-04
			635265	2018-04-10
			634398	2018-12-13
			667982	2019-01-11
			659404	2019-02-05
			648392	2018-06-11
			666333	2019-03-19
			Nb: 17	
	Décisions : Rejetés	Acte de procédure rejeté - Final	664248	2019-03-29
		Acte introductif rejeté - Final	653685	2018-12-19
			636041	2018-07-11
			646545	2019-03-13
			647308	2019-03-28
			643676	2018-08-17
			658692	2019-03-06
			621736	2019-03-22
			632588	2018-07-27
			628741	2019-02-01
			633561	2018-06-07
			642417	2018-10-09
			627290	2018-12-20
			593043	2018-08-01
			521674	2018-07-23
			591263	2018-05-15
			596787	2018-05-31
			666769	2019-03-05
			605583	2019-02-15
			597104	2018-08-29
			618463	2018-11-13
			646008	2018-08-29
			600187	2018-06-14
			606222	2019-01-03
			647008	2018-11-12
			593871	2018-11-12
			605412	2018-11-13
			629842	2019-02-15

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif

« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) » du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision			
2018-2019	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	605159	2019-01-31			
			600149	2018-05-03			
			570956	2018-11-22			
			618213	2018-11-23			
			657464	2018-06-27			
			676811	2019-03-07			
			658497	2018-09-25			
			522505	2018-04-06			
			607298	2018-08-20			
						Nb: 37	
2019-2020	Décisions : Accueillis	Acte de procédure accueilli - Final	627634	2019-06-21			
			658516	2019-12-20			
			661332	2019-08-05			
			677090	2019-05-23			
			695309	2020-02-06			
			672926	2019-11-22			
			572173	2019-05-02			
			622915	2019-04-23			
			690426	2019-12-06			
			637686	2019-04-08			
			624880	2019-04-25			
			658885	2020-02-19			
			611674	2020-03-02			
						Nb: 13	
				Décisions : Rejetés	Acte de procédure rejeté - Final	673211	2019-06-13
						614946	2019-07-31
657295	2019-10-10						
664459	2019-09-17						
674972	2019-09-30						
686553	2020-01-29						
638257	2019-06-06						
629133	2019-04-30						
598190	2019-05-24						
699764	2019-11-18						
695746	2019-11-05						
684642	2019-07-29						
696904	2019-12-17						
688690	2020-01-29						
688216	2019-11-27						
678085	2019-09-06						
678736	2019-08-12						
614915	2019-06-27						

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif
« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) »
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision			
2019-2020	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	652875	2020-01-14			
			666820	2020-02-28			
			639280	2019-04-17			
			676340	2019-11-19			
			654398	2019-11-21			
			643848	2019-07-16			
			619496	2019-07-08			
			679844	2019-12-05			
			672711	2020-02-06			
			678342	2020-01-17			
			699625	2020-03-31			
			679634	2019-10-10			
			634076	2019-05-30			
			643402	2019-08-01			
						Nb: 32	
2020-2021	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	681217	2020-11-09			
			728743	2020-12-08			
			688757	2020-04-02			
			700503	2020-09-15			
			709740	2021-01-19			
			699513	2020-09-18			
			702383	2021-01-25			
			699452	2021-03-02			
			635324	2020-06-12			
			699348	2020-12-15			
			693772	2021-03-15			
			715140	2020-11-26			
						Nb: 12	
				Décisions : Accueillis en partie	Acte introductif accueilli en partie - Final	704078	2020-07-08
			717868	2021-01-05			
			Nb: 2				
	Décisions : Rejetés	Acte de procédure rejeté - Final	723462	2020-10-14			
		Acte introductif rejeté - Final	704444	2021-01-18			
			711296	2021-03-02			
			589735	2021-01-12			
			665549	2020-05-07			
			663187	2021-03-17			
			649611	2020-04-28			
			661628	2020-11-24			
			697961	2021-02-22			
			675709	2021-03-29			

Actes introductifs conclus à la DSST avec décision pour les dossiers avec un motif

« 500.710 Problème psychologique (harcèlement) » du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2020-2021	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	705039	2021-02-05
			708940	2020-12-07
			695534	2021-01-05
			703716	2020-10-21
			720708	2020-08-18
			699867	2020-04-14
			736532	2021-01-19
			704286	2020-06-30
			702761	2020-05-13
			669916	2020-05-15
			639920	2020-12-21
			655795	2021-03-24
			653673	2020-04-21
			684748	2020-07-08
			727104	2020-11-06
			709293	2020-05-05
		Acte introductif sans objet - Final	691034	2020-10-09
			Nb: 27	

Plaintes de harcèlement psychologique conclues du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

	Nb dossiers				
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Chicoutimi	7	7	9	19	11
Drummondville	9	4	15	19	9
Gaspé	2	5	3	5	7
Gatineau	14	9	8	10	15
Joliette	21	12	11	23	14
Laval	22	21	26	28	27
Lévis	6	13	13	15	20
Longueuil	25	16	28	23	19
Montréal	182	189	230	239	211
Québec	28	29	39	49	32
Rimouski	3	7	5	12	7
Rouyn-Noranda	9	4	1	5	3
Saint-Hyacinthe	9	8	13	10	11
Saint-Jean-sur-Richelieu	15	8	14	8	7
Saint-Jérôme	14	17	18	32	22
Salaberry-de-Valleyfield	8	4	11	7	6
Sept-Îles	6	1	8	8	3
Sherbrooke	12	8	6	16	14
Trois-Rivières	12	7	9	5	11
Total	404	369	467	533	449

**Plaintes de harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la LNT conclues
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

Année	Type de fermeture							Total
	Accords	Règlements	Décisions : Accueillis	Décisions : Rejetés	Désistements - Conciliation	Désistements - Naturel	Fermeture administrative	
2016-2017	22	158	12	40	50	122		404
2017-2018	26	156	3	34	46	104		369
2018-2019	40	226	13	47	26	115		467
2019-2020	56	302	27	43	16	89		533
2020-2021	49	245	13	32	8	94	8	449

**Plaintes de harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la LNT conclues
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021**

Année	Nombre total de plaintes conclues	Nombre de plaintes où la partie demanderesse était représentée par la CNESST	%
2016-2017	404	147	36,4%
2017-2018	369	145	39,3%
2018-2019	467	204	43,7%
2019-2020	533	270	50,7%
2020-2021	449	274	61,0%

Plaintes de harcèlement psychologique conclues
Délai de traitement des plaintes conclues par un règlement, un accord ou un
désistement après conciliation
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

	Nb dossiers	Délai moyen total de traitement	Délai moyen total de traitement imputable au Tribunal
2016-2017	230	391	193
2017-2018	228	479	282
2018-2019	292	527	354
2019-2020	374	447	349
2020-2021	302	469	371

Plaintes de harcèlement psychologique conclues
Délai de traitement des plaintes conclues par décision d'un juge administratif
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

	Nb dossiers	Délai moyen total de traitement	Délai moyen total de traitement imputable au Tribunal
2016-2017	52	581	483
2017-2018	37	721	462
2018-2019	60	586	415
2019-2020	70	705	583
2020-2021	45	685	509

Plaintes de harcèlement psychologique conclues
Délai de délibéré des plaintes conclues par une décision
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

	Durée moyenne de délibéré
2016-2017	67
2017-2018	56
2018-2019	46
2019-2020	78
2020-2021	48

Plaintes de harcèlement psychologique conclues
Délai de mise au rôle et de traitement de toutes les plaintes
du 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

	Nb dossiers	Délai moyen de mise au rôle	Délai moyen total de traitement	Délai moyen total de traitement imputable au Tribunal
2016-2017	404	180	408	214
2017-2018	369	231	464	262
2018-2019	467	289	491	331
2019-2020	533	330	452	354
2020-2021	449	364	480	373

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2016-2017	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	1009895	2016-10-06
			1008104	2016-11-11
			987269	2016-04-08
			987272	2016-04-08
			987270	2016-04-08
			987273	2016-04-08
			1004527	2016-06-14
			1004518	2016-05-24
			1012009	2017-01-30
			998563	2016-06-03
			992067	2017-03-10
			1002247	2016-07-07
			Nb: 12	
	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1000369	2016-08-26
			990081	2016-10-12
			995756	2017-01-31
			1001440	2017-01-16
			983342	2016-04-22
			993218	2016-07-08
			1015196	2017-03-24
			996145	2016-08-19
			996143	2016-08-19
			991361	2016-07-22
			981629	2016-08-24
			987602	2017-01-16
			991839	2017-01-31
			996129	2017-01-16
			998593	2016-05-03
			1007149	2017-01-25
			1009035	2017-02-17
			1007291	2016-12-20
			1005937	2016-04-29
			1010024	2017-01-18
			1009940	2016-05-04
			1015314	2017-03-06
			1012337	2016-09-29
			1013084	2016-11-01
			1013550	2016-12-12
			1011214	2016-08-24
			1013049	2017-02-01
			1014440	2017-03-13
			1011996	2017-03-24
			1009444	2016-12-05
			1014187	2017-03-13
			1014015	2017-02-24

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)				
Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2016-2017	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1011394	2016-11-15
			1011543	2017-03-20
			1012920	2017-01-27
			1013068	2017-01-12
			1009352	2016-11-08
			1002411	2016-07-11
			1009422	2016-07-13
			1003138	2016-08-04
			Nb: 40	
2017-2018	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	1020553	2018-03-01
			1016154	2017-07-25
			1010431	2018-02-08
			Nb: 3	
	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1007293	2017-08-15
			1010221	2017-11-10
			1011441	2018-03-19
			1021361	2018-01-08
			1001726	2017-07-18
			1012055	2017-12-06
			1010894	2017-08-14
			963741	2017-08-25
			969352	2017-08-25
			1011081	2017-04-04
			1015788	2018-01-19
			1015779	2017-05-03
			1013797	2018-01-29
			1013827	2018-02-16
			986721	2017-07-07
			1014584	2017-07-05
			1007239	2017-05-01
			1006200	2017-04-05
			999976	2018-02-27
			1013556	2017-07-11
			1001793	2018-02-21
			1013710	2017-09-22
			1019393	2017-11-01
			1015517	2017-05-18
954523	2018-01-24			
1016006	2017-05-31			
1018827	2017-11-13			
1017825	2017-10-26			
1015473	2017-05-10			
1018221	2017-12-19			
1017563	2017-10-30			
1008262	2017-09-20			

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2017-2018	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1006742	2017-07-13
			1008701	2017-07-14
			Nb: 34	
2018-2019	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	1017796	2018-12-17
			1001187	2018-05-30
			1006199	2018-10-12
			1018107	2019-03-06
			1011078	2018-05-04
			1011077	2018-05-04
			1006657	2019-03-01
			1018962	2019-02-22
			1020869	2019-02-05
			1018671	2018-11-29
			1021607	2018-05-29
			997994	2019-03-01
			1013872	2018-12-21
			Nb: 13	
	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1010037	2018-07-23
			1016050	2018-11-06
			1012489	2018-10-05
			1016672	2018-07-26
			1024009	2018-10-24
			1023850	2018-09-21
			1008490	2018-09-05
			1017486	2018-10-09
			1016988	2018-09-14
			1020181	2019-03-04
			1025689	2019-03-05
			1024076	2018-12-17
			1024075	2018-12-17
			1007078	2018-07-17
			1018963	2019-01-11
			1012345	2018-06-21
			1021358	2018-09-19
			1009969	2018-05-01
			1028030	2019-02-25
			1010845	2018-06-07
			1013398	2019-01-03
			1025799	2019-02-22
			1021189	2018-06-29
			1016399	2018-04-17
			1012183	2018-07-26
			1022702	2018-08-10
			1014561	2018-12-18
			1002138	2018-07-09

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2018-2019	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1020860	2018-07-27
			1011139	2019-02-06
			992547	2019-01-29
			1023149	2018-05-03
			1025434	2018-08-22
			1025555	2018-09-12
			1024370	2018-07-26
			1020751	2018-04-03
			1021851	2018-07-17
			1021377	2018-05-04
			1023613	2018-06-26
			1025528	2018-09-17
			1022712	2018-05-04
			1020512	2018-06-05
			1025882	2019-02-28
			1020594	2018-06-11
			1024401	2018-10-09
			1022731	2018-08-01
			1022207	2018-04-23
			Nb: 47	
2019-2020	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	1031870	2019-06-21
			1030334	2019-05-24
			1032050	2019-10-18
			1029555	2019-06-06
			1025249	2019-10-02
			1026847	2019-07-11
			1021303	2019-08-29
			1031373	2019-09-12
			1015039	2019-06-10
			1021827	2019-04-24
			1019396	2019-08-20
			1025159	2019-09-30
			1025158	2019-09-30
			1016184	2020-01-21
			1026577	2020-02-06
			1021040	2020-01-15
			1021228	2019-10-18
			1018744	2019-10-18
			1018750	2019-10-18
			1018766	2019-10-18
			1018745	2019-10-18
			1018771	2019-10-18
			1018748	2019-10-18
			1018754	2019-10-18
			1018759	2019-10-18

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2019-2020	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	1018769	2019-10-18
			1018772	2019-10-18
			Nb: 27	
	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1026958	2020-03-10
			1027414	2019-11-27
			1022014	2019-05-07
			1027787	2020-01-13
			1027663	2019-12-19
			1026676	2019-07-02
			1027788	2019-08-27
			1032995	2020-01-13
			1034269	2020-01-15
			1024748	2019-11-06
			1033391	2020-01-07
			1027876	2020-01-22
			1033831	2019-11-21
			1023120	2019-10-10
			1014663	2019-09-10
			1019247	2020-02-13
			1017280	2020-01-20
			1022834	2019-11-07
			998734	2019-06-11
			1014560	2020-02-21
			1026605	2019-10-22
			1006473	2020-02-21
			1017334	2020-03-02
			1030665	2020-01-07
			1020670	2019-09-17
			1026393	2019-05-08
			1026903	2020-02-12
			1020752	2020-02-14
			1024127	2019-12-16
			1028656	2020-02-06
			1018629	2019-09-13
			1018582	2020-01-29
			1029683	2019-04-25
			1031921	2019-08-16
			1030550	2019-05-17
			1027980	2019-06-17
			1013105	2020-01-20
			1005732	2019-10-31
			1005655	2019-10-31
			1023761	2019-08-30
			1028502	2019-09-30
			1008891	2019-12-19

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2019-2020	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1023998	2019-10-02
			Nb: 43	
2020-2021	Décisions : Accueillis	Acte introductif accueilli - Final	1035383	2021-03-23
			1036809	2020-11-30
			1034501	2021-02-26
			1032442	2021-02-04
			1030244	2020-09-23
			1034037	2021-02-19
			1034362	2020-12-17
			1024454	2020-12-03
			1018880	2020-06-12
			1031585	2020-05-15
			1025322	2020-11-17
			1015083	2020-04-14
			1041612	2021-03-15
			Nb: 13	
	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1015324	2020-09-16
			1006260	2020-05-25
			1038137	2020-09-04
			1016377	2020-10-09
			1008657	2021-01-14
			1038014	2021-03-09
			1033073	2020-11-16
			1033999	2020-11-16
			1029762	2020-10-16
			1037933	2020-11-16
			1037931	2020-11-16
			1037343	2020-11-19
			1029135	2020-09-22
			1031141	2020-07-07
			1039286	2020-11-06
			1031041	2020-10-19
			1030211	2020-04-02
			1027326	2021-01-07
			1029804	2021-01-15
			1022168	2020-12-02
			1028841	2021-03-09
			1032183	2021-01-26
			1034473	2020-09-14
			1027505	2020-04-28
			1031037	2020-09-22
			1036970	2020-05-28
			1034244	2020-11-17
			1034925	2021-03-01
			1034358	2020-11-19

Liste de plaintes de HP avec une décision 1er avril 2016 au 31 mars 2021

Loi: Loi sur les normes du travail (LNT, N-1.1)

Année financière - Fermeture acte introductif	Type fermeture	Décision acte introductif	No dossier	Date décision
2020-2021	Décisions : Rejetés	Acte introductif rejeté - Final	1035425	2021-03-01
			1034969	2020-06-30
			1036989	2020-12-04
			Nb: 32	

Annexe M. Expertise préparée pour le compte du Comité par le
Professeur Pier-Luc Bilodeau sur le secteur de la construction

**L'emploi et sa régulation dans l'industrie de la construction au Québec :
enjeux généraux et spécifiques aux travailleuses**

**Note de synthèse produite à l'intention du *Comité chargé d'analyser les recours en
matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel***

Pier-Luc Bilodeau, Ph. D.
Professeur titulaire
Département des relations industrielles
Faculté des sciences sociales
Université Laval

Québec

28 août 2022

Introduction

Le présent document est soumis dans le cadre d'un mandat que nous a confié le *Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel* et pour lequel les membres du Comité nous ont demandé d'exposer les règles d'embauche et de mobilité de la main-d'œuvre de la construction québécoise, situées dans leur contexte sectoriel et organisationnel spécifique¹.

L'exposé qui suit sera structuré de façon à faire ressortir la ou les caractéristiques du travail et de l'emploi des travailleuses de la construction dont les dispositifs de régulation examinés sont susceptibles de mitiger ou, au contraire, d'aggraver l'effet de vulnérabilité et, possiblement, d'exposition aux violences de nature sexuelle. Nous y aborderons donc, dans l'ordre, (1) la construction comme secteur d'emploi, (2) les grandes lignes du régime de relations du travail qui y est applicable, et (3) les dispositifs de régulation de l'emploi qui y sont en place, en accordant une attention particulière aux mesures ciblant spécifiquement les travailleuses. Suivront (4) quelques commentaires concernant spécifiquement la main-d'œuvre féminine et reprenant certains éléments présentés aux sections précédentes.

Une mise en garde s'impose quant à la portée des lignes qui suivent. Nous n'y traiterons que des activités visées par l'article 1 f) de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (ci-après *Loi R-20*)². Ces activités constituent un sous-ensemble qui correspond probablement aujourd'hui à un peu plus de la moitié de celles que comprend l'industrie de la construction, telle que définie dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)³. Une part importante des travaux non assujettis à la *Loi R-20* font l'objet d'exclusions prévues à l'article 19 de la *Loi*, telles que celles visant les travaux d'entretien et de réparation effectués par des salariés permanents d'établissements des réseaux de la Santé et de l'Éducation, les travaux de voirie réalisés par des cols bleus des municipalités ou encore de nombreuses activités de rénovation résidentielle. Il en va de même d'activités non couvertes par la définition de l'article 1 f) de la *Loi*, dont la préfabrication en usine de composantes de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil. Les systèmes d'emploi présents dans ces segments exclus du champ d'application de la *Loi R-20* sont évidemment très diversifiés et il nous serait impossible d'en dresser un portrait dans le cadre du présent exposé.

1. Le travail et l'emploi dans l'industrie de la construction au Québec : un survol

La construction, en tant qu'industrie dédiée aux « travaux de fondation, d'érection, d'entretien, de rénovation, de réparation, de modification et de démolition de bâtiments et d'ouvrages de

¹ Pour la rédaction du présent document, l'auteur a bénéficié du travail de recherche bibliographique de Madame Evelyn Dionne, doctorante en relations industrielles à l'Université Laval.

² R.L.R.Q., c. R-20.

³ Delagrave et Pilon (2009), aux pp 214-215. Pour la définition de la construction dans le SCIAN, voir https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1369825&CVD=1369826&CPV=23&CST=27012022&CLV=1&MLV=5.

génie civil exécutés sur les lieux mêmes du chantier et à pied d'œuvre »⁴, contribue de façon importante à l'économie du Québec, occupant, en 2021, plus de 190 000 salariés et quelque 26 500 employeurs⁵ et contribuant à près de 7% du PIB de la province⁶. Elle présente aussi des caractéristiques assez différentes des autres industries productrices de biens, qu'il convient d'exposer sommairement en plus des facteurs sur lesquels elles reposent.

Les biens de construction sont généralement produits sur le site où ils seront consommés (« à pied d'œuvre ») et le plus souvent sur mesure, selon les exigences particulières d'un client (donneur d'ouvrage) particulier. La production y est donc organisée sur la base de projets, faisant largement obstacle au développement de procédés industriels de production (ex. chaîne d'assemblage). De plus, les projets de construction sont très diversifiés, par leur nature et leur ampleur, et leur répartition dans le temps et l'espace est très inégale. La demande de bâtiments et d'ouvrages de génie civil varie ainsi selon les secteurs et les clients, selon les localités et les régions, et en fonction des cycles économiques et des saisons⁷. Il en découle une incertitude dans la planification et la réalisation des projets, contraignant les entrepreneurs et leur main-d'œuvre à s'adapter, parfois quotidiennement, aux contingences environnementales, matérielles et logistiques, en plus de devoir composer avec des intervenants dont le nombre et l'identité varient.

Cette difficulté de standardiser la production combinée à l'impératif d'assurer un niveau élevé de qualité des produits a également eu pour effet de préserver une division du travail traditionnelle articulée autour de métiers (ex. charpentier-menuisier, électricien ou plombier), qui se succèdent sur le chantier au gré de l'avancement des travaux et du projet. C'est alors la qualification professionnelle de la main-d'œuvre et des employeurs qui permet d'assurer la sécurité du public.

Afin de répondre aux exigences particulières de qualification et de composer avec la distribution géographique et temporelle des projets, les entreprises de construction prennent généralement l'une des deux formes suivantes : (1) des entrepreneurs généraux, parfois de très grande taille, auxquels le client confie habituellement la gérance d'un projet pour la réalisation duquel ils ont recours à leur propre main-d'œuvre (souvent pour l'aménagement du site et les premières phases) ainsi qu'à (2) des entrepreneurs spécialisés assumant la responsabilité d'une portion réduite des travaux, voire, dans bien des cas, de ceux relevant d'un seul métier. L'existence d'une telle structure industrielle explique le grand nombre d'employeurs (26 574 en 2021) et le fait que près de 80% d'entre eux emploient cinq salariés ou moins⁸ et que plus de 80% des heures travaillées annuellement le sont pour le compte d'entrepreneurs employant 100 salariés ou moins⁹.

⁴ *Supra* note 1, art 1 f), al 1.

⁵ Commission de la construction du Québec, *Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2021*, Montréal, CCQ, 2022 à la p 16 (tableau A 1).

⁶ Québec, Institut de la statistique du Québec, *Produit intérieur brut par industrie au Québec, Avril 2022*, ISQ, 2022 à la p 6.

⁷ Voir généralement Québec, Commission sur la stabilisation du revenu et de l'emploi des travailleurs de l'industrie de la construction, *Rapport de la Commission sur la stabilisation du revenu et de l'emploi des travailleurs de l'industrie de la construction*, Les Publications du Québec, 1990.

⁸ *Supra*, note 5, à la p 21 (tableau B 1).

⁹ *Ibid*, à la p 22 (tableau B 2).

Une telle fragmentation de la structure industrielle entraîne des problèmes de responsabilité, notamment en matière d'emploi. En effet, contrairement à d'autres secteurs d'activité, où un employeur unique porte l'ensemble des obligations contractuelles, conventionnelles, réglementaires et légales, la réalisation d'un projet de construction est marquée par la répartition de ces responsabilités entre un plus ou moins grand nombre d'intervenants. Ces enjeux de responsabilité font l'objet d'un encadrement légal particulier en matière de santé et de sécurité du travail ainsi que de créances salariales mais aucune mesure particulière ne cible le lien d'emploi, qui n'est ciblé que par certaines dispositions des conventions collectives sectorielles auxquelles doivent se conformer tous les employeurs faisant effectuer des travaux dans le champ d'application de la *Loi R-20*.

Envisagée du point de vue de la régulation, la répartition de la responsabilité entre une multitude d'employeurs collaborant ponctuellement à des projets divers rend évidemment plus ardues les tâches d'inspection, de vérification et de contrôle, malgré l'existence d'un organisme spécialisé – la Commission de la construction du Québec (CCQ) – doté de mandats et de pouvoirs pour les réaliser, dont la mise en place de dispositifs élaborés de reddition de compte¹⁰. L'importance et la persistance du « travail au noir » dans cette industrie en témoigne.

Compte tenu de ce qui précède, les entrepreneurs généraux et spécialisés transfèrent une partie du risque économique lié à l'intermittence de l'activité de construction aux travailleurs qui sont, la plupart du temps, embauchés sur la base de contrats à durée déterminée, le temps de leur intervention sur un chantier donné, et peuvent être mis à pied en fonction des besoins et de leur évolution. Il en résulte une intermittence, parfois forte, de l'emploi et un nécessaire cumul de contrats (dont la durée est très variable), d'où la succession de processus de recherche d'emploi qui, pour un grand nombre de travailleurs de l'industrie, ne permet pas d'atteindre la norme du travail à temps complet (entre 1 750 et 2 000 heures). En effet, en 2001, la moyenne des heures travaillées annuellement avoisinait le millier (1 031) pour les hommes¹¹ et 766 pour les femmes¹².

2. Très bref aperçu du régime de relations du travail de l'industrie québécoise de la construction

Depuis 1968, l'industrie de la construction est visée par un régime juridique particulier, l'excluant, dans une certaine mesure, du champ d'application des lois du travail d'application générale¹³. Ce régime hybride, inspiré du régime général de rapports collectifs prévu dans le *Code du travail* et de celui des décrets de convention collective est aujourd'hui contenu dans la *Loi R-20* et sa réglementation. Il prévoit notamment la représentation collective obligatoire des entrepreneurs et des salariés par cinq organisations syndicales (« associations représentatives »)¹⁴, une

¹⁰ Tous les employeurs sont en effet tenus de produire un rapport annuel pour les travaux réalisés dans le champ d'application de la *Loi R-20*. *Supra* note 1, art 82 b).

¹¹ *Supra*, note 5, à la p 49 (tableau C 20).

¹² *Supra*, note 5, à la p 74 (tableau C 45).

¹³ *Supra* note 1, art 27.

¹⁴ *Ibid*, arts 28, 39. Ces cinq associations sont la CSD-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSN-Construction, la FTQ-Construction et le Syndicat québécois de la construction.

association d'employeurs¹⁵ et trois associations patronales sectorielles¹⁶. La négociation collective s'y déroule tous les quatre ans, sur une base sectorielle et multimétier, pour l'ensemble de la province, et la mise en œuvre des conditions de travail négociées est assurée par les parties et par la CCQ, une société d'État dont l'administration est tripartite (administrateurs patronaux, syndicaux et indépendants)¹⁷.

Ce régime de relations du travail contribue à atténuer certains effets de l'intermittence de l'activité de construction grâce à la portée sectorielle de conditions de travail telles que les régimes complémentaires de retraite et d'assurances collectives auxquels les salariés peuvent cotiser et dont ils peuvent bénéficier peu importe l'employeur pour lequel ils effectuent un travail visé par le régime. Mais c'est aussi et peut-être surtout à travers des dispositifs de régulation de l'emploi découlant de la *Loi R-20* et de sa réglementation, et administrés par la CCQ, que le législateur a cherché à réduire l'insécurité économique dans ce secteur et ses effets polémogènes. Ces dispositifs constituent une politique publique de l'emploi qui distingue clairement l'industrie de la construction d'autres secteurs d'activité au Québec. Nous en exposons les grandes lignes à la section suivante.

3. La régulation de l'emploi dans la construction québécoise

D'abord exclu, à toute fin pratique, de la portée du régime de relations du travail de la construction, l'emploi a fait l'objet d'une attention soutenue de la part du législateur depuis le début des années soixante-dix.

3.1. Les mesures de formation et de qualification professionnelles de la main-d'œuvre

Pour les raisons que nous avons exposées sommairement plus tôt, l'industrie de la construction est marquée par des barrières à l'entrée plus strictes que d'autres secteurs de production de biens. Il en va ainsi pour 85% des emplois visés par la *Loi R-20* et correspondant à l'un des 25 métiers définis à l'annexe A du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*¹⁸, mais aussi pour certains des emplois correspondant à des titres d'occupation¹⁹.

L'accès aux métiers et la progression en emploi

Depuis les années 1980, la voie régulière d'accès à l'un ou l'autre des 25 métiers de la construction est l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP). L'obtention de ce diplôme permet

¹⁵ *Ibid*, arts 40 - 41. Cette association est l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ).

¹⁶ *Ibid*, art 41. Ces associations sont l'Association de la construction du Québec (ACQ - secteurs industriel et institutionnel-commercial), l'Association (ACRGTO - secteur génie civil et voirie), et l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ - secteur résidentiel).

¹⁷ *Ibid*, art 3.2.

¹⁸ c. R-20, r. 8.

¹⁹ Une « occupation » au sens de la *Loi R-20* est un titre d'emploi qui n'est pas assujéti à un régime d'apprentissage. *Supra* note 1, art 1 (p.1).

à un individu d'obtenir un certificat de compétence apprenti (CCA) pour son métier, ce qui lui donne accès à l'emploi sur les chantiers.

Le travail effectué durant l'apprentissage doit être limité aux tâches associées au métier et être effectué sous la supervision directe d'un titulaire de certificat de compétence compagnon (CCC) du métier, selon un ratio apprenti(s)/compagnon(s) prévu à l'annexe B du *Règlement sur la formation professionnelle*²⁰. La durée de cet apprentissage varie d'une à cinq périodes de 2 000 heures, selon le métier. Les heures de formation réalisées par un apprenti dans le cadre de son DEP sont créditées, à raison de 1,5 heures d'apprentissage par heure de formation en classe²¹.

En cours d'apprentissage, la dépendance d'un travailleur envers les employeurs est, en quelque sorte, double puisqu'en plus d'être une source de revenu, l'obtention d'heures de travail lui est indispensable pour compléter sa formation professionnelle, atteindre le statut de compagnon et bénéficier du plein taux de salaire de son métier. Cela est particulièrement vrai pour les apprentis en dernière période d'apprentissage puisqu'ils ne disposent pas encore de l'autonomie d'un compagnon alors que leur taux de salaire (85% du taux du compagnon²²) présente un intérêt moindre pour l'employeur par rapport à celui d'apprentis un peu moins expérimentés. Pour cette raison, des seuils d'embauche de même que des assouplissements aux ratios apprenti(s)/compagnon(s) ont été prévus afin de favoriser l'achèvement de l'apprentissage²³.

En 2021, 61% des travailleuses de la construction détenaient un CCA, contre seulement 30,6% de leurs collègues masculins²⁴. Bien que cela s'explique en partie par la relative « jeunesse » des efforts déployés par les intervenants de l'industrie pour favoriser l'intégration des femmes, elles sont néanmoins plus nombreuses à devoir composer avec un tel cumul de dépendances envers les employeurs.

En ce qui concerne les emplois nécessitant un certificat de compétence occupation (CCO), six titres d'emploi ont le statut d'occupation spécialisée et nécessitent la réussite d'un DEP, alors que les autres ne requièrent généralement que d'être âgé d'au moins 16 ans, d'avoir réussi le cours « Santé et sécurité générales sur un chantier de construction », de compléter un cours de connaissances générales sur l'industrie et d'obtenir une garantie d'embauche d'au moins 150 heures sur trois mois consécutifs.

Les cas d'exception

En cas de pénurie de main-d'œuvre dans une région²⁵, un entrepreneur peut embaucher une personne n'ayant pas complété son DEP à la condition de s'engager à lui offrir un minimum de 150 heures de travail au cours de trois mois consécutifs (garantie d'heures). Cette voie d'accès aux chantiers n'exonère toutefois pas le salarié de son obligation de formation professionnelle

²⁰ *Supra* note 18, annexe B.

²¹ *Ibid*, art 15.

²² *Ibid*, art 25.

²³ *Ibid*, art 22.

²⁴ *Supra*, note 5, aux pp 47 (tableau C 18), 67 (tableau C 38).

²⁵ Une situation de pénurie correspond à une disponibilité de main-d'œuvre inférieure à 5% du nombre total de salariés titulaires du certificat de compétence requis, selon les données compilées par la CCQ sur la base des rapports mensuels des employeurs. *Supra* note 18, arts 3, 3.1, 4.2, 4.3.

puisque le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* prévoit qu'il s'acquitte de certaines responsabilités à cet égard pour que son certificat de compétence (CCA ou CCO) puisse être renouvelé²⁶.

Depuis avril 2021²⁷, une voie d'accès similaire est offerte à toute personne souhaitant obtenir un CCA et détenant une expérience pertinente d'une durée équivalant à au moins 35% de la durée de l'apprentissage pour le métier concerné. Les étudiants inscrits à un programme de DEP bénéficient aussi d'une mesure d'exception leur permettant d'obtenir un CCA temporaire (6 mois) pour le métier qu'ils étudient. Contrairement à la reconnaissance d'expérience, ces étudiants-apprentis n'ont pas besoin d'une garantie d'emploi mais plutôt d'une simple lettre d'engagement d'un employeur à leur offrir du travail.

3.2. L'encadrement de l'embauche et de la mobilité

Au cours des années 1960 et 1970, la protection de l'emploi est un enjeu de taille dans la construction, qui se décline généralement de quatre façons : (1) priorité d'emploi des travailleurs de carrière de la construction, (2) protection du champ de compétence des différents métiers, (3) priorité d'emploi locale ou régionale, et (4) placement des membres d'un syndicat en particulier. Afin de répondre à ces problèmes, le législateur adopte graduellement des mesures élaborées d'encadrement de l'emploi auxquelles se sont ajoutés, depuis 1997, des programmes d'accès à l'égalité visant spécifiquement les femmes (PAEF).

La priorité régionale d'emploi

Depuis 1977, une priorité d'embauche doit être accordée aux travailleurs qualifiés provenant de la région où sont réalisés les travaux. Cette règle, aujourd'hui prévue à l'article 35 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*²⁸, ne souffrait d'abord que d'une exception pour certains « travailleurs-clés » d'un employeur²⁹ mais depuis 1993, les parties à la négociation collective ont la possibilité de négocier des conditions différentes. C'est le cas du secteur du génie civil et de la voirie dont la convention collective accorde la mobilité provinciale aux salariés de plusieurs métiers et occupations³⁰. Plus récemment, la Cour supérieure a cassé une décision du Tribunal administratif du travail qui invalidait les dispositions réglementaires susmentionnées sur la priorité régionale d'emploi à la demande des associations

²⁶ c. R-20, r. 5, art 7.

²⁷ *Règlement modifiant le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, D 172-2021, (2021) GOQ II, 1503 (*Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*); *Règlement modifiant le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, D 173-2021, (2021) GOQ II, 1505 (*Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*).

²⁸ c. R-20, r. 6.1.

²⁹ *Ibid*, art 38.

³⁰ ACRGTQ, et CPQMCI, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction et Syndicat québécois de la construction, *Convention collective 2021-2025 - Secteur génie civil et voirie (industrie de la construction, Loi R-20)*, arts 15.10 - 15.12.

sectorielles d'employeurs de la construction non-résidentielle³¹. Ces règles demeurent donc inchangées jusqu'à la tenue d'un nouveau débat sur le fond.

L'embauche et la « référence » de main-d'œuvre

Pratique faisant l'objet de nombreux conflits intersyndicaux et dénoncée par des employeurs y voyant un accroc à leurs droits de direction, le placement syndical de la main-d'œuvre a été interdit au Québec en 2011. Depuis 2013, le *Carnet référence construction*, un intermédiaire de l'emploi administré par la CCQ, favorise l'arrimage entre l'offre et la demande de travail, directement ou en s'insérant entre les organisations syndicales titulaires d'un permis de référence et les employeurs à la recherche de main-d'œuvre³².

Une différence majeure entre le placement syndical et le système administré par la CCQ est la transparence des processus. En effet, la réglementation découlant de la *Loi R-20* prévoit des mécanismes de reddition de compte permettant de retracer plus en détail les offres de service préalables aux embauches. Aussi, comme nous le verrons à la section suivante, le *Carnet* a été intégré aux instruments de mise en œuvre du PAEF 2015-2024 de l'industrie de la construction.

Bien qu'ayant fait l'objet d'importants débats publics, la contribution des bureaux de placement syndicaux à l'embauche des salariés de la construction n'était que d'environ 15% selon les meilleures estimations³³, alors que les embauches directes « à la barrière », celles de salariés connus ou encore celles réalisées par l'intermédiaire du réseau personnel de l'employeur s'élevaient à environ 75%. Ces dernières comptent aujourd'hui pour 92% alors que les embauches réalisées par l'entremise de la CCQ ou des titulaires de permis constituent 4% des embauches totales³⁴. Aussi, comme nous l'avons récemment montré, les mécanismes de transparence inclus dans le nouvel intermédiaire de l'emploi se butent aux incertitudes de la production dans la construction qui se traduit par des ajustements qualitatifs et quantitatifs fréquents dans la composition de la force de travail³⁵.

³¹ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) c Tribunal administratif du travail (TAT), 2022 QCCS 3010 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jrg5h>> ; Association de la construction du Québec (ACQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction), 2019 QCTAT 3625 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/j1x43>>.

³² Voir généralement Martin St-Arnaud et Pier-Luc Bilodeau, « L'encadrement des intermédiaires de l'emploi dans la construction québécoise : des bureaux de placement syndicaux au *Carnet référence construction* » (2022) 24 : 2 CLEJ à paraître.

³³ Québec, Ministère du Travail, *Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*, Montréal, 2011, à la p 8.

³⁴ Commission de la construction du Québec, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2021*, Montréal, CCQ, 2022 à la p 7.

³⁵ *Supra* note 32.

3.3. L'embauche et la progression en emploi des travailleuses

Depuis 1997, des mesures ont été adoptées afin de corriger la situation de sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction³⁶. Parmi celles-ci, quatre constituent des exceptions ou des ajouts à des dispositifs exposés dans la présente section.

Afin de favoriser l'embauche de travailleuses diplômées, l'obtention d'un premier CCA par ces dernières ne requiert aucune garantie ou lettre d'engagement de la part d'un employeur³⁷. Le nombre d'heures de travail exigées pour le renouvellement de ce certificat, au bout de deux ans, est aussi moins élevé³⁸. Dans le cas des travailleuses non-diplômées, l'obtention d'un CCA ou d'un CCO est possible dès lors que la disponibilité de main-d'œuvre (bassin) dans la région pour un métier donné est inférieure ou égale à 30%³⁹.

En plus de ce qui précède, l'embauche d'une apprentie, tout comme celle d'un apprenti de dernière période, permet à un employeur de bénéficier d'un ratio apprenti(s)/compagnon(s) supérieur à ce que prévoit l'annexe B du *Règlement sur la formation professionnelle*⁴⁰.

Aussi, le nombre d'heures travaillées au cours d'une période de référence pour bénéficier de la mobilité provinciale au sens de l'article 38 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité*⁴¹ est réduit dans le cas d'une salariée.

Enfin, bien qu'il ait été la cible de critiques à cet égard⁴², le *Carnet référence construction* a été mobilisé pour favoriser l'embauche de plus de femmes sur les chantiers en accordant plus de place à celles-ci sur les listes de candidatures soumises par la CCQ et les associations syndicales titulaires de permis de référence aux employeurs à la recherche de main-d'œuvre⁴³.

4. Commentaires généraux (en guise de conclusion)

L'emploi dans l'industrie de la construction est donc marqué, pour plusieurs travailleuses et travailleurs, par une importante insécurité puisque les opportunités d'emploi varient dans le temps et l'espace, en fonction des demandes particulières des donneurs d'ouvrage. Malgré les efforts déployés au cours des dernières années, cette industrie demeure très fortement masculine, particulièrement sur les chantiers visés par la *Loi R-20*, où, en 2021, les femmes ne constituaient que 3,3% de la main-d'œuvre active alors que leur taux d'activité chez les 15 ans et

³⁶ La documentation concernant les deux PAEF ciblant l'industrie de la construction (1997-2012 et 2015-2024) est disponible sur le site de la CCQ, <<https://www.ccq.org/fr-CA/Pied-de-page/publications/documentation>>.

³⁷ *Supra* note 18, art 8.1.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*, art 8.3 et 8.4.

⁴⁰ *Supra* note 18, art 20.

⁴¹ *Supra* note 28.

⁴² Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Katia Atif, *Le Carnet référence construction Analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Montréal, Action travail des femmes, 2016.

⁴³ *Supra* note 28, art 44 ; *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (c. R-20, r. 14.1), arts 7, 9, 13.

plus au Québec n'était inférieur que de 7% à celui des hommes⁴⁴. La culture de l'industrie, qui accorde une grande place à la masculinité et à la virilité, fait figure d'obstacle majeur à une plus grande intégration des travailleuses car elle contribue notamment à la banalisation du harcèlement psychologique – rapporté dans des proportions similaires par les hommes et les femmes⁴⁵ – et du harcèlement sexuel – rapporté par 11% des femmes contre 1% des hommes⁴⁶.

Bien qu'elle concerne une large part de la main-d'œuvre de l'industrie, quel que soit le sexe des individus, la nécessité d'être embauché pour plusieurs projets au cours d'une même année et de composer avec les périodes de chômage séparant ces embauches présente de plus grands défis pour les femmes, qui doivent composer avec une discrimination systémique et directe très répandue, notamment en raison de la crainte de certains employeurs que la présence d'une travailleuse sur le chantier soit une source de distraction pour ses collègues masculins ou que son embauche les amène à devoir gérer des dossiers de harcèlement sexuel⁴⁷. Les indicateurs de performance du PAEF semblent indiquer une amélioration récente de cette situation, notamment grâce aux mesures décrites à la sous-section 3.3, mais tout indique que beaucoup de chemin reste à faire. Ainsi, placées devant l'alternative de dénoncer un acte répréhensible dont elles sont victimes ou se taire, les salariées de la construction semblent demeurer dans une situation de plus grande vulnérabilité que leurs confrères, d'autant que près de 60% d'entre elles sont aujourd'hui en apprentissage, les plaçant dans une situation de dépendances cumulées pour leur revenu et l'achèvement de leur formation.

Tel que nous l'avons indiqué à la section 1, les chantiers de construction sont des milieux de travail très différents des usines, puisque s'y côtoient et s'y succèdent un plus ou moins grand nombre d'équipes de travail dont la composition peut elle-même varier d'un projet à l'autre. Ces équipes, œuvrant pour le compte d'entreprises distinctes, sont, dans une certaine mesure, interdépendantes dans la réalisation du projet de bâtiment ou d'ouvrage de génie civil. Il en résulte certains défis de coordination des activités dans le temps et dans l'espace, une fragmentation de la responsabilité et une plus grande difficulté à mettre en œuvre et à assurer le suivi de politiques et mesures organisationnelles. La durée limitée et variable de l'intervention d'un employeur et de ses salariés sur un chantier va souvent de pair avec une pression pour le respect des échéances, qui peut avoir pour effet d'élever la rapidité d'exécution au rang de préoccupation première, parfois au détriment de la santé et du bien-être des personnes⁴⁸. La durée de l'emploi constitue aussi un défi évident à la réalisation d'une « justice corrective », qu'il s'agisse de recours légaux ou de griefs déposés en vertu d'une convention collective⁴⁹.

⁴⁴ Québec, Institut de la statistique, *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, ISQ, en ligne <<https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/travail/taux-emploi>>.

⁴⁵ Éric Charest, Céline Chatigny, Marie Laberge, Jessica Riel, Martin Chadoin, Tara Chanady, Alexis Poirier-Saumure et Tom Sedzro, *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, Montréal, Commission de la construction du Québec, 2017, à la p 39.

⁴⁶ *Ibid*, à la p 42.

⁴⁷ *Ibid*, à la p 51.

⁴⁸ Voir Herbert Applebaum, *Construction Workers*, Westport (CT), Greenwood Press, 1999, à la p 117

⁴⁹ Québec, Conseil du statut de la femme, *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*, Montréal, CSF, 2013 aux pp 62-63. Voir également Louis Le Bel, « Situation de l'arbitrage

Enfin, la mise en œuvre des normes par un tiers (ex. CCQ ou CNESST⁵⁰) est rendue plus ardue par le nombre et la dispersion géographique des chantiers sur le territoire, et cela même si les entrepreneurs en construction sont soumis à des obligations de transparence plus importantes que les employeurs d'autres secteurs en ce qui concerne les embauches et les fins d'emploi. En effet, si les données quantitatives colligées mensuellement par la CCQ permettent de suivre l'évolution des bassins de main-d'œuvre régionaux, ces informations sont d'une utilité limitée en ce qui a trait aux critères et motifs de sélection et de mise à pied, d'autant que l'incertitude inhérente aux travaux rend l'évaluation des besoins effectifs de main-d'œuvre plus difficile. Compte tenu de la syndicalisation de l'ensemble des salariés, un contrôle de ces critères et motifs est néanmoins exercé par les représentants syndicaux, mais la quasi-absence de règles d'ancienneté dans les conventions collectives de la construction, à l'exception du secteur résidentiel⁵¹ et de certains métiers, dans des conditions particulières⁵², constitue un obstacle évident.

dans l'industrie de la construction » dans Québec, Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction, *Rapport de la Commission d'enquête sur l'exercice de la liberté syndicale dans l'industrie de la construction – Recueil des annexes*, Québec, Éditeur officiel, 1975 à la p 333.

⁵⁰ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

⁵¹ APCHQ, et CSD-Construction, CSN-Construction, CPQMCI, FTQ-Construction et Syndicat québécois de la construction, *Convention collective 2021-2025 - Secteur génie civil et voirie (industrie de la construction, Loi R-20)*, art 15.09

⁵² Voir notamment ACRGTQ, et CPQMCI, CSD-Construction, CSN-Construction, FTQ-Construction et Syndicat québécois de la construction, *Convention collective 2021-2025 pour le secteur résidentiel de l'industrie de la construction*, arts 12.04 - 12.06.