



PAR COURRIEL

Québec, le 7 mai 2026



N/Réf. : 91807

Objet : Votre demande d'accès aux documents



Nous donnons suite à votre demande d'accès du 2 avril 2026 laquelle est ainsi libellé :

« [...] je désire obtenir copie de tous les courriels, pièces jointes, documents ou fiches de breffage que le sous-ministre détient au sujet de la surcharge de travail et du harcèlement psychologique pour la période du 1er décembre 2024 à aujourd'hui. »

Après vérification, vous trouverez ci-joints les documents détenus par le Secrétariat du Conseil du trésor en lien avec votre demande. Toutefois, des éléments de ces documents ont été caviardés, et ce, conformément aux articles 37, 53 et 54 de la Loi sur l'accès à l'information des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ c. A-2.1).

Nous vous indiquons que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Vous trouverez en pièces jointes une note explicative concernant l'exercice de ce recours ainsi que le libellé des articles précités.

Veuillez agréer, , nos salutations distinguées.

Original signé

Mélanie Drainville
Responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels

p. j.

ENVOI PAR COURRIEL

DESTINATAIRES : Directrices et directeurs des ressources humaines

EXPÉDITRICE : M^{me} Caroline Pelland
Directrice générale

DATE : Le 6 février 2026

OBJET : **Projet de Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence et de harcèlement au travail**

Les modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à la Loi sur les normes du travail, par l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail obligent désormais les employeurs à inscrire des éléments spécifiques dans leur politique en matière de prévention et de traitement du harcèlement.

Afin de soutenir les ministères et organismes dans les ajustements à apporter à leurs lignes directrices internes, le Secrétariat du Conseil du trésor a actualisé la Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence et de harcèlement au travail, adoptée initialement en 2020.

Vous trouverez ci-joint une copie du projet de Politique-cadre actualisée. Vous constaterez qu'elle vise essentiellement à fixer les rôles et les responsabilités des sous-ministres et des dirigeantes ou dirigeants d'organismes. Un guide d'application accompagnera la Politique-cadre au moment de son adoption pour vous aider dans la rédaction de votre politique interne qui devra en découler. Des exemples de contenus à intégrer à votre politique vous seront proposés afin de diminuer la charge que représente cet exercice de mise à jour.

Nous demeurons disponibles pour vous rencontrer afin de vous présenter le projet de Politique-cadre en cas de besoin.

...2

Pour toute question concernant ce communiqué ou pour nous faire parvenir vos commentaires, veuillez écrire à l'adresse suivante : anik.drouin@sct.gouv.qc.ca, au plus tard le 20 mars 2026.

Nous vous prions de recevoir l'expression de nos salutations distinguées.

La directrice générale,



Caroline Pelland

p. j. 1

c. c. M. Philippe Matteau, secrétaire associé aux ressources humaines
gouvernementales, SCT
M^{me} Valérie Poulin, directrice principale de la santé des personnes et de
l'éthique, SCT

POLITIQUE-CADRE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ, DE CONFLIT, DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL APPLICABLE AUX MINISTÈRES ET ORGANISMES DE LA FONCTION PUBLIQUE

(Loi sur l'administration publique, chapitre A-6.01, art. 31)

INTRODUCTION

Depuis 2019, la Loi sur les normes du travail prévoit que tous les employeurs du Québec doivent se doter d'une politique pour répondre à leur obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire. La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, adoptée en mars 2024, ajoute aux employeurs des éléments spécifiques à intégrer à leur politique.

S'ajoute à la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail qui renforce les obligations préventives des employeurs à l'égard de la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de leur personnel. Ils doivent notamment prendre en charge les risques et les facteurs de risques psychosociaux liés au travail, dont font partie la violence à caractère sexuel en milieu de travail, la violence en milieu de travail interne ainsi que le harcèlement.

Le Conseil du trésor, parce qu'il considère fondamental que les ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique procurent à leur personnel un milieu de travail sain, respectueux, inclusif et exempt de violence et de harcèlement, souhaite que ces derniers misent sur une approche préventive qui commande d'adopter des conduites civiles et respectueuses, et agissent sur les situations relationnelles difficiles apparentées ou non à de la violence ou du harcèlement et ayant des effets sur la prestation ou le climat de travail.

Le Conseil du trésor affirme ainsi, par cette politique-cadre, l'importance qu'il accorde à la santé, à la sécurité et au mieux-être des personnes.

SECTION I - OBJET

1. La présente politique-cadre vise le développement d'une culture de respect, d'inclusion et de collaboration qui favorise la sécurité psychologique, en vue notamment de prévenir les situations de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire.
2. Elle établit les modalités devant être mises en place par les ministères et organismes pour prévenir et traiter les situations d'incivilité, de conflit, de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire afin de favoriser la cohérence des actions.

3. Elle détermine les responsabilités des sous-ministres, des dirigeantes et dirigeants d'organismes découlant de leur obligation légale d'adopter et de mettre en application une politique interne en la matière.
4. Elle couvre précisément les situations suivantes :
 - 1° Incivilités;
 - 2° Conflits;
 - 3° Situations relationnelles difficiles;
 - 4° Violence à caractère sexuel en milieu de travail;
 - 5° Violence en milieu de travail interne;
 - 6° Harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire.
5. Elle a pour objectifs de contribuer à :
 - 1° Renforcer l'engagement des sous-ministres et des dirigeantes ou dirigeants d'organismes à prévenir et à faire cesser, dans leur organisation, les situations de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire;
 - 2° Encourager la responsabilisation du personnel, sans égard à leur fonction ou leur niveau hiérarchique, sur l'importance d'adopter des conduites civiles et respectueuses, et de collaborer à la prévention et au traitement des incivilités, des conflits, des situations relationnelles difficiles, de la violence à caractère sexuel en milieu de travail, de la violence en milieu de travail interne et du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire;
 - 3° Orienter les actions favorisant des milieux de travail sains, respectueux, inclusifs et exempts de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire, afin de protéger la santé, la dignité et l'intégrité du personnel;
 - 4° Contribuer au développement d'une culture de respect, d'inclusion et de collaboration qui favorise la sécurité psychologique;
 - 5° Renforcer l'approche préventive qui commande de mettre en place des mesures d'identification et de prise en charge des risques et des facteurs de risques psychosociaux liés au travail, et d'agir rapidement sur les situations relationnelles difficiles apparentées ou non à de la violence ou du harcèlement et ayant des effets sur la prestation ou le climat de travail.

SECTION II - CHAMP D'APPLICATION

6. La présente politique-cadre s'applique à tout ministère ou organisme dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique.

SECTION III - DÉFINITIONS

7. Aux fins de la présente politique-cadre, on entend par :

« **Risques psychosociaux liés au travail** » : facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées. la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail reconnaît notamment ces risques : harcèlement au travail, violence en milieu de travail interne et externe, violence conjugale ou familiale, violence à caractère sexuel en milieu de travail et exposition à un événement potentiellement traumatique.

« **Facteurs de risques psychosociaux liés au travail** » : s'ajoutent à ces risques psychosociaux d'autres risques identifiés par la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail comme étant des facteurs de risques psychosociaux liés au travail. ces facteurs, qui sont des composantes de l'organisation du travail, peuvent influencer la santé physique et psychologique du personnel. ils doivent être considérés de façon globale, en interaction les uns avec les autres, et non pris isolément. parce que ces facteurs peuvent être présents dans tous les milieux de travail, l'employeur doit demeurer vigilant face à ces derniers et en tenir compte dans son plan de prévention ou dans son plan d'action, au même titre que les risques psychosociaux liés au travail. parmi ces facteurs de risques, on retrouve, par exemple l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la justice organisationnelle, la reconnaissance au travail, le soutien au travail des collègues et de la ou du gestionnaire, etc.

« **Respect** » : le respect en milieu de travail signifie traiter les personnes avec dignité, équité et considération, en valorisant leurs différences, leurs contributions et leurs points de vue. cela implique d'adopter des comportements positifs comme l'écoute active, la politesse, la reconnaissance, la bienveillance et la responsabilisation de l'impact de ses propres conduites sur les autres.

À titre de valeur de l'administration publique québécoise, le respect est défini ainsi : « Chaque membre de l'administration publique manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de ses fonctions. Il fait également preuve de diligence et évite toute forme de discrimination ».

« **Inclusion** » : l'inclusion consiste en la mise en place d'actions, de mesures et de pratiques qui permettent à toute personne de développer un sentiment de sécurité et d'appartenance. l'inclusion prend place grâce à l'effort collectif continu pour créer un environnement sain où les différentes caractéristiques identitaires sont non seulement acceptées et respectées, mais également valorisées.

« **Collaboration** » : les relations de collaboration sont au cœur d'un bon climat de travail : elles sont essentielles à la confiance, l'empathie et la sécurité psychologique au sein d'un groupe. dans une relation de collaboration, les personnes s'entendent sur un but commun à atteindre. elles cherchent à s'influencer mutuellement afin de coconstruire et prendre des décisions éclairées.

chacune d'elles respecte ses responsabilités et ses champs de compétences, puisque la complémentarité est au cœur de la relation de collaboration.

Les relations de collaboration et de soutien agissent comme de puissants facteurs de protection contre les risques et facteurs de risques psychosociaux liés au travail. Chaque personne sent qu'elle peut s'appuyer sur son milieu de travail pour traverser des moments difficiles. La collaboration fait du milieu de travail un endroit où les personnes se sentent reconnues pour ce qu'elles sont et ce qu'elles apportent à l'équipe.

« **Sécurité psychologique** » : cette notion fait référence à la confiance que les employées et employés ont envers le groupe et qui leur permet d'exprimer une idée sans craindre de se sentir embarrassés ou rejetés. cette confiance partagée repose sur une capacité d'empathie des membres d'une équipe de travail et sur une culture de respect qui permet à chaque personne d'agir et de parler sans crainte de jugement.

« **Civilité et incivilité** » : la civilité est un ensemble de normes implicites ou explicites qui encadre les comportements favorisant des relations harmonieuses et productives, au bénéfice de tous les membres d'un groupe. ces comportements font référence aux normes de respect, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration. ces comportements font également référence aux règles de communications numériques, sur tous types d'écrans, qui démontrent de la considération portée aux autres. il peut s'agir notamment de communications par courriel, sur les médias sociaux ou par messagerie instantanée.

En contrepartie, une incivilité est un comportement, une parole ou un geste déviant pouvant être d'intensité faible, modérée ou élevée, qui s'oppose aux normes de respect et de communications, incluant les communications numériques, attendues et nécessaires dans le cadre professionnel.

« **Conflit** » : un conflit est une divergence, réelle ou perçue, de besoins, d'intérêts, de valeurs ou d'opinions entre deux ou plusieurs personnes, qui génère des émotions négatives et qui a, conséquemment, des répercussions dans les relations, la prestation et le climat de travail. le conflit peut être vu comme étant une crise momentanée à surmonter, voire comme une opportunité de croissance pour les personnes directement concernées et leur milieu de travail.

« **Situation relationnelle difficile** » : une situation relationnelle difficile au travail est une interaction interpersonnelle qui cause un sentiment de mal-être, d'inconfort ou de stress, souvent due à un conflit, un désaccord, un manque de respect ou une incivilité. des échanges tendus peuvent en résulter affectant ainsi les personnes, la prestation de travail et le climat de l'équipe.

« **Violence à caractère sexuel en milieu de travail** » : la loi sur la santé et la sécurité du travail définit la violence à caractère sexuel comme suit : « toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de

genre ». ces comportements sont faits sans le consentement de la personne qui les subit.

La violence à caractère sexuel peut se manifester de manière physique, verbale, par messagerie électronique, par téléphone ou par tout autre moyen technologique. Elle peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail, ce qui inclut le télétravail et les activités sociales liées au travail. Quelques exemples non exhaustifs de situations de violence à caractère sexuel en milieu de travail :

- 1° Baisers à caractère sexuel;
- 2° Acte de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- 3° Affichage pornographique sur les lieux du travail;
- 4° Attouchements des parties du corps;
- 5° Avances à caractère sexuel;
- 6° Regards non désirés;
- 7° Propos sexistes;
- 8° Commentaires déplacés;
- 9° Répétition de comportements sexistes, hétérosexistes, homophobes ou misogynes;
- 10° Blagues à caractère sexuel;
- 11° Espionner une personne dans son intimité;
- 12° Faire pression sur une personne pour obtenir des faveurs sexuelles;
- 13° Production d'images intimes ou dégradantes;
- 14° Transphobie (regroupe tout préjugé, attitude négative ou haine envers les personnes de diversité de genre);
- 15° Messages textes à caractère sexuel;
- 16° Etc.

Ces comportements n'ont pas à rencontrer tous les critères déterminés par la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire, pour être considérés comme étant une situation de violence à caractère sexuel en milieu de travail. Il se peut toutefois qu'une telle situation soit reconnue à la fois comme étant de la violence à caractère sexuel en milieu de travail et de harcèlement sexuel au travail.

Pour prévenir ce type de violence en milieu de travail, il importe de définir clairement la notion de consentement. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail la décrit ainsi : « Le consentement est l'accord qu'une personne donne à une autre personne en lien avec des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes de nature sexuelle. Le consentement doit être donné de façon volontaire, libre et éclairé. Il peut être retiré à tout moment. » Le silence ou l'absence d'un refus n'est pas considéré comme un consentement.

Un consentement sexuel est jugé invalide notamment si la personne :

- 1° Est inconsciente ou incapable de communiquer;
- 2° Est intoxiquée par une drogue ou l'alcool;
- 3° Est dans une situation d'abus de pouvoir, de confiance ou d'autorité;
- 4° Est contrainte par la force;
- 5° Subit des menaces;
- 6° Change d'avis.

« **Violence en milieu de travail** » : tel que le reconnaît la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la violence en milieu de travail peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail, ce qui inclut le télétravail et les activités sociales liées au travail. elle peut être interne ou externe. pour les fins de la présente politique-cadre, seule la violence en milieu de travail interne est couverte :

Interne

Ce type de violence se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement. Elle peut se manifester également entre les membres du personnel et un tiers, tels qu'un fournisseur de services, une personne salariée d'une organisation partenaire, une personne membre d'un conseil d'administration, une personne d'une organisation privée mandatée pour un contrat spécifique octroyé par le ministère ou l'organisme, etc. Elle peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail, ce qui inclut le télétravail et les activités sociales liées au travail.

Externe

Ce type de violence se manifeste entre des membres du personnel et la clientèle avec laquelle le personnel est appelé à transiger dans le cadre du travail.

La violence en milieu de travail, qu'elle soit interne ou externe, peut prendre différentes formes :

- 1° Physique : Usage de la force contre une personne, agressions, bris de matériel;
- 2° Verbale ou écrite (par tout moyen de communication, technologique ou autre) : Injures, cris, menaces;
- 3° Psychologique : Paroles vexantes et humiliantes, rumeurs;
- 4° Symbolique : Gestes agressifs ou menaçants exprimant l'intention de blesser ou de nuire, attitudes déplacées ou dégradantes;
- 5° Sexuelle : Attouchement, viol.

« **Harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire** » : la loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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 la personne salariée. »

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La Charte prévoit également, de façon explicite, le droit de la personne salariée de bénéficier d'un milieu de travail exempt de discrimination ou de harcèlement parce qu'elle ou il ne maîtrise pas ou peu une langue autre que le français, parce qu'elle ou il revendique la possibilité de s'exprimer en français ou parce qu'elle ou il a exigé le respect d'un droit découlant de la Charte. La Charte précise que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir ce type de conduite et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Le harcèlement doit être distingué de situations telles qu'une incivilité, un conflit, une situation relationnelle difficile, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles, l'exercice normal du droit de gestion (ex. : gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.) ou encore l'exercice normal de la gestion de l'invalidité (ex. : assurance traitement, lésion professionnelle).

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire, la présence de tous les critères déterminés par la Loi sur les normes du travail doit être démontrée :

Conduite vexatoire

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

Caractère répétitif

Considérés isolément, une parole, un geste ou un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement.

Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

Le harcèlement psychologique ou sexuel entraîne des répercussions négatives sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée ou dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

Milieu de travail rendu néfaste

Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celle ou celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement

- 1° Intimidation et cyberintimidation;
- 2° Menaces, isolement;
- 3° Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- 4° Violence verbale;
- 5° Dénigrement;
- 6° Etc.

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- 1° Sollicitation insistante;
- 2° Regards, contacts physiques;
- 3° Insultes sexistes, propos grossiers;
- 4° Propos, blagues ou images à connotation sexuelle;
- 5° Etc.

Les comportements doivent répondre à tous les critères légaux décrits précédemment pour être considérés comme étant du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire.

Une situation qui correspond à du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire, peut comprendre une ou plusieurs formes de violence en milieu de travail telles que décrites précédemment.

Distinguer la discrimination du harcèlement discriminatoire

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse précise que discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits. Traiter une personne différemment, c'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles.

Le harcèlement discriminatoire, quant à lui, fait référence à une conduite vexatoire fondée sur l'un des motifs prévus à la Charte, 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 de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste.

SECTION IV – RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

8. Le Secrétariat du Conseil du trésor déploie un pôle d'expertise gouvernemental en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence et de harcèlement au travail. À cette fin, il :
 - 1° Conseille et soutient les ministères et organismes dans la mise en œuvre de la politique-cadre et dans la mise en application de leur politique interne;
 - 2° Conseille et soutient les ministères et organismes dans l'élaboration de leur politique interne, notamment en leur rendant disponible un guide d'application de la politique-cadre;
 - 3° Établit les collaborations nécessaires à la mise en œuvre de la politique-cadre;
 - 4° Offre des activités de développement continu à toutes les personnes répondantes de la politique interne au sein de leur ministère ou organisme;
 - 5° Met en place une communauté de pratique regroupant toutes les personnes répondantes de la politique interne au sein de leur ministère ou organisme et en coordonne les activités;
 - 6° Collabore avec divers partenaires à l'organisation d'activités de sensibilisation et de formation destinées au personnel d'encadrement, aux personnes répondantes de la politique interne au sein de leur ministère ou organisme ainsi qu'au personnel de la fonction publique.

SECTION V – RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE LA OU DU SOUS-MINISTRE, DE LA DIRIGEANTE OU DU DIRIGEANT D'ORGANISME

9. Pour assurer un milieu de travail sain, respectueux, inclusif et exempt de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement

- discriminatoire, chaque membre de l'organisation a des rôles importants à jouer et des responsabilités à assumer à la fois en matière de prévention et de traitement de ces situations.
10. Toutes les personnes appelées à contribuer à la mission d'un ministère ou d'un organisme, sans pour autant être salariées de cette organisation, sont tenues également de contribuer à un milieu de travail sain.
 11. Ainsi, chaque sous-ministre, dirigeante ou dirigeant d'organisme doit fixer des rôles et des responsabilités à l'ensemble de ces personnes dans sa politique interne. Plus spécifiquement, il est attendu qu'à titre de première ou de premier responsable au sein de l'organisation, elle ou il :

En matière de prévention

- 1° Incarne l'ensemble des valeurs de l'administration publique énoncées dans la Déclaration de valeurs de l'administration publique, dont celle du respect;
- 2° S'assure de la mise en œuvre de la politique-cadre, notamment en y allouant les ressources appropriées;
- 3° Adopte une politique interne en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire, en conformité avec la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi qu'en cohérence avec la politique-cadre, les conventions collectives en vigueur et le contexte de son organisation;
- 4° S'engage, dans la politique interne, à en assurer son respect, à ne tolérer aucune conduite qui va à l'encontre que ce soit en contexte de travail ou lors d'activités sociales liées au travail, à prendre les moyens appropriés pour régler avec diligence les situations portées à sa connaissance et à faire cesser de telles conduites;
- 5° Fait connaître la politique interne, les coordonnées et le rôle de la personne répondante de la politique interne à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux personnes appelées à contribuer à la mission de l'organisation sans en être des salariées;
- 6° Favorise un climat de travail sain, respectueux, inclusif et exempt de violence et de harcèlement, notamment en signifiant au personnel-cadre ses attentes à l'égard d'un tel climat et en les évaluant;
- 7° Œuvre à améliorer la culture organisationnelle afin qu'elle contribue à diminuer la probabilité que des conduites contraires à la politique interne surviennent;
- 8° Soutient au sein de l'organisation, et plus spécifiquement au sein de son comité de direction, une culture de respect, d'inclusion et de collaboration qui favorise la sécurité psychologique;
- 9° Désigne minimalement au sein de son organisation une personne répondante de la politique interne et la soutient dans l'exercice de son rôle;

- 10° Intègre la politique interne au programme de prévention ou au plan d'action en matière de santé et de sécurité de l'organisation, tel que visé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les normes du travail.

En matière de traitement

- 1° Met en place un processus pour accueillir et traiter les situations qui comprennent à la fois une démarche informelle et une démarche formelle;
- 2° Agit rapidement devant les situations qui affectent les personnes ou le milieu de travail et prend les moyens raisonnables pour faire cesser toute situation contraire à la politique interne, lorsque cette dernière est constatée ou portée à sa connaissance;
- 3° Pose les actions nécessaires pour rétablir le climat de travail et corriger les risques et les facteurs de risques psychosociaux liés au travail identifiés comme ayant généré des situations relationnelles difficiles, de la violence ou du harcèlement, ou qui seraient susceptibles d'en générer;
- 4° Met en place les recommandations formulées par la Direction des ressources humaines ou la personne répondante de la politique interne en vue de répondre aux obligations légales;
- 5° Collabore avec le Secrétariat aux emplois supérieurs pour toute situation relationnelle difficile, apparentée ou non à du harcèlement concernant une personne titulaire d'un emploi supérieur;
- 6° Ne tolère aucune conduite qui va à l'encontre de la politique interne et prend les moyens appropriés pour régler les situations et faire cesser de telles conduites, notamment l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement.

SECTION VI – MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE INTERNE

Contenu de la politique interne

12. La ou le sous-ministre, la dirigeante ou le dirigeant d'organisme définit, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, les éléments qu'elle ou il souhaite intégrer aux sections suivantes de la politique interne, en conformité de la présente politique-cadre et des éléments obligatoires à prévoir dans une politique tel qu'indiqué dans la Loi sur les normes du travail :
 - 1° Son propre engagement à l'égard de l'application de la politique interne;
 - 2° Objet;
 - 3° Champ d'application;
 - 4° Définitions;
 - 5° Rôles et responsabilités;
 - 6° Traitement des signalements et des plaintes;
 - 7° Mécanismes de prévention;
 - 8° Indicateurs et suivi;

- 9° Encadrement légal;
- 10° Entrée en vigueur et diffusion.

Principes directeurs de la gestion de la prévention et du traitement

13. La gestion de la prévention et du traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence à caractère sexuel en milieu de travail, de violence en milieu de travail interne et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire :
 - 1° S'inscrit dans une démarche permanente, diligente et structurée s'appuyant sur le leadership de la ou du sous-ministre, de la dirigeante ou du dirigeant d'organisme;
 - 2° Est cohérente et adaptée au contexte du ministère ou de l'organisme;
 - 3° S'inscrit dans une perspective d'amélioration continue des pratiques;
 - 4° S'appuie sur la responsabilisation de toutes les personnes en son sein, incluant les personnes appelées à contribuer à la mission de l'organisation sans en être des salariées. Cette responsabilisation peut se traduire, notamment par :
 - La communication de la politique interne, des coordonnées et du rôle de la personne répondante de la politique interne;
 - Des rappels périodiques sur les conduites à adopter en contexte de travail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail;
 - Des attentes sur le devoir de chacune et chacun de contribuer à un climat sain, respectueux, inclusif et exempt de violence et de harcèlement.
 - 5° Préconise la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel, ainsi que la formation spécifique au personnel d'encadrement et à la personne répondante de la politique interne. Les ministères et organismes peuvent développer leurs formations internes ou encore recourir aux formations offertes par le Secrétariat du Conseil du trésor ou par tout autre prestataire de services. Le cas échéant, ils font la promotion de ces activités auprès de leur personnel. Les activités de sensibilisation et de formation devraient minimalement permettre de :
 - Développer la connaissance de l'ensemble du personnel envers ce qu'est la violence à caractère sexuel en milieu de travail, la violence en milieu de travail interne, le harcèlement psychologique ou sexuel, y compris le harcèlement discriminatoire;
 - Développer la sensibilité de l'ensemble du personnel aux conduites assimilables à ces formes de violence et de harcèlement, aux risques pouvant mener à ces situations ainsi qu'aux signes ou aux indices qui permettent de penser qu'une personne en est victime;
 - Enseigner à l'ensemble du personnel à réagir adéquatement en présence de ces situations, notamment en ayant recours aux mécanismes prévus dans la politique interne et au service conseil de la personne répondante de la politique interne;

- Exercer les responsabilités spécifiques que leur confie la politique interne à titre de membre du personnel d'encadrement et de personne répondante de la politique interne.
- 6° Intègre l'identification, le contrôle et l'élimination ou, à défaut, la réduction des risques et facteurs de risques psychosociaux, dont font partie la violence à caractère sexuel en milieu de travail, la violence en milieu de travail interne et le harcèlement psychologique ou sexuel au travail, y compris le harcèlement discriminatoire, auxquelles le personnel est invité à participer;
- 7° Intègre des mécanismes de consultation du personnel sur les situations spécifiques à leur milieu de travail susceptibles de créer des conditions qui pourraient mener à des conduites contraires à la politique interne.

Responsabilités de la mise en application

14. Dans la politique interne, la ou le sous-ministre, la dirigeante ou le dirigeant d'organisme confie des responsabilités à l'ensemble du personnel d'encadrement et à la Direction des ressources humaines à l'égard de la mise en application de la politique interne, de son respect et de sa diffusion. Elle ou il en confie également à la personne répondante de la politique interne, notamment :
- 1° La ou le conseiller dans la mise en œuvre de la politique-cadre et dans la mise en application de la politique interne;
 - 2° Conseiller le personnel d'encadrement et la Direction des ressources humaines dans la mise en application de la politique interne;
 - 3° Agir à titre d'interlocutrice ou d'interlocuteur de son organisation pour les interactions avec le Secrétariat du Conseil du trésor relativement à la mise en œuvre de la politique-cadre et à la mise en application de la politique interne.
15. Malgré les responsabilités en matière de traitement que la politique-cadre confie aux sous-ministres, dirigeantes ou dirigeants d'organismes, ces dernières et derniers peuvent conclure une entente avec un tiers externe pour être soutenus dans l'analyse ou le traitement d'un signalement ou d'une plainte.

SECTION VII - INDICATEURS ET SUIVI

16. La ou le sous-ministre, la dirigeante ou le dirigeant d'organisme détermine les indicateurs de suivi de la politique interne, la fréquence à laquelle les collecter et les personnes à qui en rendre compte au sein de son organisation.
17. Au besoin, le Secrétariat du Conseil du trésor peut l'interpeler sur les moyens déployés pour la mise en œuvre de la politique-cadre et pour la mise en application de la politique interne. Dans ce contexte, elle ou il lui fournit les renseignements demandés, selon la forme prescrite et au moment ou à la fréquence déterminés par le Secrétariat du Conseil du trésor.

SECTION VIII - ENCADREMENT LÉGAL

18. La présente politique-cadre s'appuie sur :

- 1° La Charte des droits et libertés de la personne;
- 2° La Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics;
- 3° La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;
- 4° La Loi sur l'administration publique;
- 5° La Loi sur l'exécutif;
- 6° La Loi sur la fonction publique;
- 7° La Loi sur la langue officielle et commune du Québec;
- 8° La Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles;
- 9° La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- 10° La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- 11° La Loi sur les normes du travail;
- 12° La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;
- 13° La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail;
- 14° Le Code civil du Québec;
- 15° Le Code criminel;
- 16° Le Code de procédure civile;
- 17° Les conventions collectives en vigueur.

SECTION IX – DISPOSITION FINALE

19. La Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, adoptée le 24 mars 2020, est abrogée et remplacée par la présente politique-cadre qui entre en vigueur le **XX** 2026.

NOTE D'INFORMATION

Date : 2025-12-09

N° dossier : 2025-0748

Objet : Principaux changements apportés à la Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence et de harcèlement au travail

INTRODUCTION

L'actualisation de la Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, adoptée en 2020, découle des modifications apportées en 2024 à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et à la Loi sur les normes du travail (LNT).

PRINCIPAUX CHANGEMENTS

- La politique-cadre révisée intègre les notions de violence interne et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, tel que défini dans la LSST. Cet ajout a mené à la modification du titre : Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence et de harcèlement au travail.
- Elle prend en considération les orientations portées par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, notamment par l'emphase mise sur le harcèlement discriminatoire, par l'utilisation d'un langage épïcène et par son objectif de contribuer au développement d'une culture de respect, d'inclusion et de collaboration qui favorise la sécurité psychologique.
- Elle prévoit les définitions des nouveaux concepts légaux et des concepts découlant des orientations gouvernementales (ex. : respect, inclusion, collaboration, etc.) pour assurer une compréhension et une vision communes. Comme attendu dans les bonnes pratiques, elle énumère des exemples concrets de conduites assimilables aux diverses formes de harcèlement et de violence.
- Elle établit les modalités devant être mises en place par les ministères et organismes (MO) afin de favoriser une cohérence et une uniformité des actions. Contrairement à la politique-cadre actuelle qui se voulait aussi descriptive qu'une politique interne, la nouvelle version est orientée sur la définition des responsabilités des sous-ministres, des dirigeantes et dirigeants d'organismes découlant de leur obligation légale d'adopter une politique interne de harcèlement.
- Son champ d'application est plus restreint pour laisser place, dans les politiques internes, aux énoncés spécifiques tels que les activités sociales liées au travail et les relations que le personnel entretient avec des tiers.
- Elle renforce l'approche préventive qui commande de mettre en place des mesures d'identification et de prise en charge des risques et des facteurs de risques psychosociaux liés au travail, comme attendu par la LSST et la LNT.
- Elle fixe des rôles et responsabilités au SCT, dont celui de soutenir les MO par du service-conseil, de la formation et un guide d'application de la politique-cadre.
- Elle distingue les rôles et responsabilités confiés aux sous-ministres, aux dirigeantes et dirigeants d'organismes en termes de prévention : s'assurer de la mise en œuvre de la politique-cadre, adopter une politique interne et la faire connaître, favoriser un climat de travail sain, ainsi qu'en termes de traitement : mettre en place un processus pour traiter les plaintes, agir rapidement et mettre en place les recommandations formulées par la direction des ressources humaines, collaborer avec le Secrétariat aux emplois supérieurs pour toute situation concernant une personne titulaire d'un emploi supérieur, déterminer des indicateurs de suivi de sa politique interne.

NOTE EXPLICATIVE

OBJET : Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit, de violence et de harcèlement au travail	Pour information : <input type="checkbox"/> Secrétaire <input type="checkbox"/> Cabinet PCT <input type="checkbox"/> Cabinet Infra
	Pour approbation : <input checked="" type="checkbox"/> Secrétaire <input type="checkbox"/> Cabinet PCT <input type="checkbox"/> Cabinet Infra

CONTEXTE

La Direction principale de la santé des personnes et de l'éthique a procédé à l'actualisation de la Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, adoptée par le Conseil du trésor en 2020.

ÉTAT DE SITUATION

En mars 2024, des modifications ont été apportées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et à la Loi sur les normes du travail (LNT), par l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Ces modifications obligent notamment les employeurs à inscrire des éléments spécifiques dans leur politique en matière de prévention et de traitement du harcèlement, commandant ainsi une actualisation de la politique-cadre.

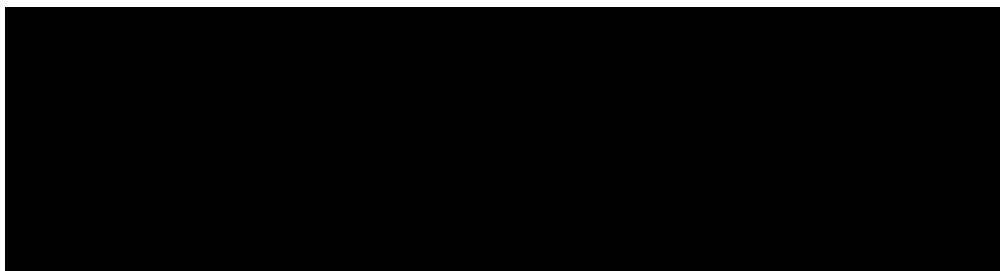
Afin de soutenir les ministères et organismes (MO) dans les ajustements à apporter à leur politique interne, le temps que soit adoptée la version actualisée de la politique-cadre, une communication a été transmise à la fin de l'été 2024 à chacune de leurs personnes répondantes de la politique. Une deuxième communication leur a été transmise récemment, dans laquelle des modèles de contenu à joindre en annexe de leur politique actuelle leur étaient proposés afin d'être conformes aux nouvelles obligations légales.

La politique-cadre actualisée tient compte des changements apportés à la LNT. Elle intègre les notions de violence interne et de violence à caractère sexuel en milieu de travail, tel que défini dans la LSST. Elle prend en considération les orientations portées par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, notamment en mettant une emphase sur le harcèlement discriminatoire et par l'utilisation d'un langage épicène. Elle s'appuie également sur la rétroaction des MO depuis son adoption en 2020 ainsi que de l'état actuel de la jurisprudence.

Afin d'alléger la charge administrative des MO, un guide d'application de la politique-cadre a été rédigé. On y retrouve des propositions de contenus que les organisations pourront intégrer à leur politique interne, qui devra être révisée pour tenir compte des nouvelles obligations et de la nouvelle politique-cadre à venir.

La politique-cadre et le guide d'application ont été validés au cours de l'été dernier par la Direction des affaires juridiques du SCT.

RECOMMANDATION



LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

(L.R.Q., chapitre A-2.1)

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

§ 5. — *Renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives ou politiques*

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation, faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Avis ou recommandation d'un consultant.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Renseignements confidentiels.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

L. R. Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

2006, c. 22, a. 110.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1.

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art.137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec

525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9

Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873-4196
Télécopieur : 514 844-6170

Téléphone sans frais pour les deux bureaux : **1-888-528-7741**

Courrier électronique : cai.communications@cai.gouv.qc.ca

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les trente jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de trente jours (art. 135).